



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



TESIS

**PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"NUEVO HORIZONTE" DE LA CIUDAD DE JULIACA, EN EL AÑO
2017**

PRESENTADA POR:

Bach. LUZ MABEL RAMIREZ CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA – PERÚ

2018



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

TESIS

PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "NUEVO
HORIZONTE" DE LA CIUDAD DE JULIACA, EN EL AÑO 2017

PRESENTADA POR:

Bach. LUZ MABEL RAMIREZ CHOQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

.....
Dra. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NÚÑEZ

PRIMER MIEMBRO

.....
Lic. HUGO EDGAR SOTO LADERA

SEGUNDO MIEMBRO

.....
Mg. BENIGNO CALLATA QUISPE

ASESOR DE TESIS

.....
M.Sc. DEMETRIO FLAVIO MACHACA HUANCOLLO

JULIACA – PERÚ

2018



NESTOR CACERES VELASQUEZ

RESOLUCIÓN N° 791-2018-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 02 de octubre del 2018

Vistos: El Expediente N° 17536 para optar el Título Profesional por la modalidad de Sustentación de Tesis y el Dictamen de Aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del trabajo de investigación intitulado: PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "NUEVO HORIZONTE" DE LA CIUDAD DE JULIACA, EN EL AÑO 2017, presentado por la Bachiller: **RAMIREZ CHOQUE, LUZ MABEL**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los jurados para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciada en Administración y Marketing**, de la bachiller: **RAMIREZ CHOQUE, LUZ MABEL**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * **PRESIDENTE** : Dra. ALBERTA CAYETANA AGUILAR DE NÚÑEZ
- * **1er. MIEMBRO** : Lic. HUGO EDGAR SOTO LADERA
- * **2do. MIEMBRO** : Mg. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * **ASESOR DE TESIS** : M.Sc. DEMETRIO FLAVIO MACHACA HUANCOLLO

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 09 de octubre del 2018**, a horas **08:00 a.m. en el Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas (Aula 306) de la ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la Sustentación, el Jurado levantará el Acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas y el jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA 2018(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Leopoldo W. Sondori Cari
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DEDICATORIA

A Dios que me ha dado la vida y fortaleza
para culminar mis estudios universitarios y con
mucho cariño para mis padres: Lizandro y Maritza
por haberme inculcado los valores y deseos de
superación para ser una profesional.

Asimismo, a mi hermano Elvis por el apoyo
brindado en los momentos más difíciles de mi vida
y a mi hija Nataly que con su alegría día a día
ayudo a que pueda seguir adelante con mi tesis.

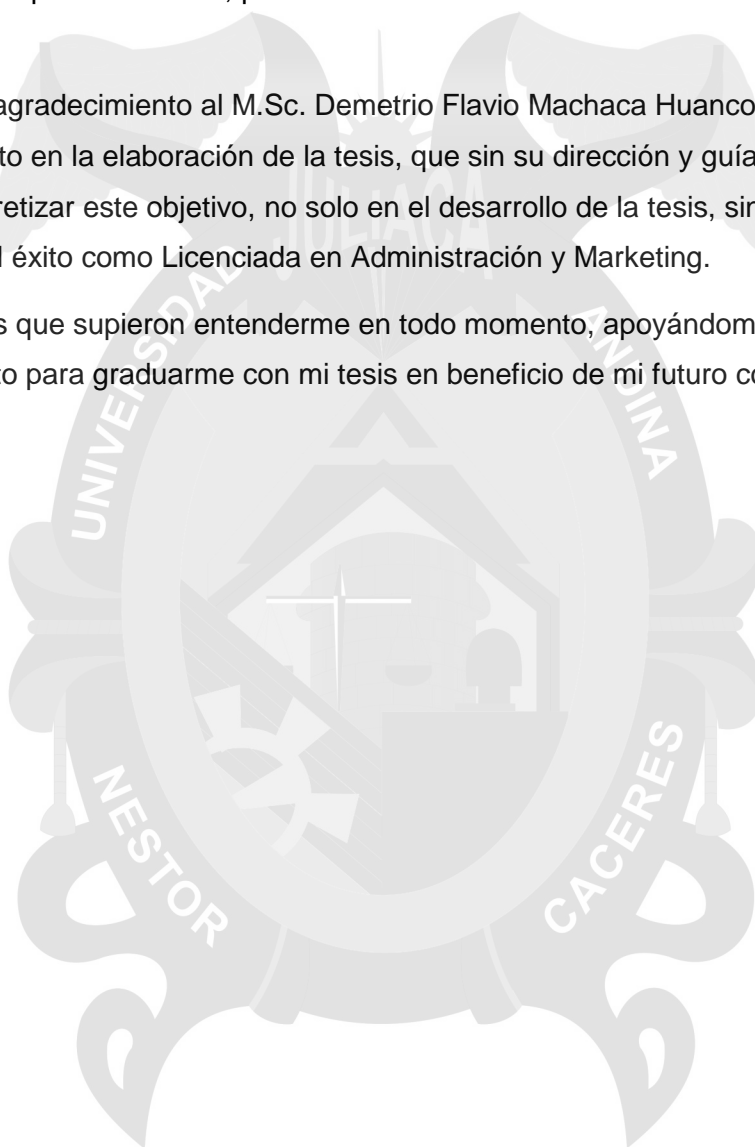


AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón a los docentes de la Escuela Profesional de Administración y Marketing de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, por sus sabias enseñanzas en beneficio de mi formación profesional.

Un especial agradecimiento al M.Sc. Demetrio Flavio Machaca Huancollo por su asesoramiento en la elaboración de la tesis, que sin su dirección y guía no hubiera sido posible concretizar este objetivo, no solo en el desarrollo de la tesis, sino más aún por abrir el camino del éxito como Licenciada en Administración y Marketing.

A mis jurados que supieron entenderme en todo momento, apoyándome y motivándome en todo momento para graduarme con mi tesis en beneficio de mi futuro como profesional.





ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE	iii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos.....	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	2
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	2
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	2
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
2.2. BASES TEÓRICAS	10
2.2.1. Motivación.....	10
2.2.2. Percepción de la motivación.....	11
2.2.3. Teorías de la motivación	12
2.2.4. Tipos de motivación	17
2.2.5. Desempeño laboral	19
2.2.6. Objetivos de la evaluación de desempeño.....	20
2.2.7. Importancia de la evaluación de desempeño.....	20
2.2.8. Métodos de la evaluación de desempeño	20
2.2.9. ¿Quién realiza la evaluación de desempeño?.....	21
2.2.10. Factores de motivación y su relación con el desempeño laboral	22
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	23
2.3.1. Motivación.....	23



2.3.2.	Remuneración.....	23
2.3.3.	Desempeño Laboral.....	23
2.3.4.	Capacitación.....	24
2.3.5.	Compromiso Laboral.....	24
2.3.6.	Eficacia.....	24
2.3.7.	Autoestima.....	24
2.3.8.	Incentivos.....	25
2.3.9.	Objetivos	25
2.3.10.	Reconocimiento Laboral.....	25
2.3.11.	Aptitudes	25
2.3.12.	Motivación Trascendente	25
2.4.	HIPÓTESIS	26
2.4.1.	Hipótesis General	26
2.4.2.	Hipótesis Específicas.....	26
2.5.	VARIABLES E INDICADORES	26
2.5.1.	Variables de estudio.....	26
2.5.2.	Operacionalización de variables	27
CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....		28
3.1.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	28
3.2.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	28
3.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.4.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	29
3.4.1.	Método deductivo	29
3.4.2.	Método inductivo.....	30
3.5.	POBLACION Y MUESTRA	30
3.5.1.	Población	30
3.5.2.	Muestra	30
3.6.	PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	31
3.6.1.	Técnica.....	31
3.1.1.	Instrumentos.....	31
3.7	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		37
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	37
4.2.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	39



4.2.1. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la variable percepción motivacional de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017.	40
4.2.2. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	41
4.2.3. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación extrínseca de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	42
4.2.4. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación trascendente de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	43
4.2.5. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la variable desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	45
4.2.6. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión factores actitudinales de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	46
4.2.7. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión factores operativos de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.	47
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	49
4.3.1. Prueba de hipótesis general	50
4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1	54
4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2	58
4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3	61
4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de operacionalización de variables.....	27
Tabla 2: Varianza de los ítems del instrumento de medición para la variable Percepción motivacional.....	33
Tabla 3: Varianza de los ítems del instrumento de medición para la variable Desempeño laboral.....	35
Tabla 4: Distribución de los niveles de percepción motivacional de docentes...	40
Tabla 5: Distribución de los niveles de motivación intrínseca de docentes....	41
Tabla 6: Distribución de los niveles de motivación extrínseca de docentes....	42
Tabla 7: Distribución de los niveles de motivación trascendente de docentes.	44
Tabla 8: Distribución de los niveles de desempeño laboral de docentes.....	45
Tabla 9: Distribución de los niveles de factores actitudinales de docentes.....	46
Tabla 10: Distribución de los niveles de factores operativos de docentes.....	48
Tabla 11: Correlación de Pearson entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de docentes.....	50
Tabla 12: Correlación de Pearson entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	54
Tabla 13: Correlación de Pearson entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	58
Tabla 14: Correlación de Pearson entre la motivación trascendente y el desempeño laboral.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los niveles de percepción motivacional.....	40
Figura 2: Distribución de los niveles de motivación intrínseca.....	41
Figura 3: Distribución de los niveles de motivación extrínseca.....	43
Figura 4: Distribución de los niveles de motivación trascendente.....	44
Figura 5: Distribución de los niveles de desempeño laboral.....	45
Figura 6: Distribución de los niveles de factores actitudinales.....	47
Figura 7: Distribución de los niveles de factores operativos.....	48
Figura 8: Diagrama de dispersión entre la percepción motivacional y el desempeño laboral.....	51
Figura 9: Obtención de la región crítica de la prueba de hipótesis general.....	52
Figura 10: Valor muestral en la región crítica de la prueba de hipótesis general.....	53
Figura 11: Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.....	55
Figura 12: Obtención de la región crítica de la prueba de hipótesis específica 1....	56
Figura 13: Valor muestral en región crítica de la prueba de hipótesis específica 1...	57
Figura 14: Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral.....	58
Figura 15: Obtención de la región crítica de la prueba de hipótesis específica 2....	60
Figura 16: Valor muestral en región crítica de la prueba de hipótesis específica 2 ...	60
Figura 17: Diagrama de dispersión entre la motivación trascendente y el desempeño laboral.....	62
Figura 18: Obtención de la región crítica de la prueba de hipótesis específica 3.....	63
Figura 19: Valor muestral en región crítica de la prueba de hipótesis específica 3...	63

RESUMEN

Existen factores motivacionales como componentes de la motivación en sí, tales como intrínsecos, extrínsecos y trascendentes, los mismos que se cristalizan en directrices fundamentales de los desempeños e intereses de las personas para ejercer su profesión o alguna ocupación laboral. En el proceso de la motivación los factores intrínsecos están directamente asociados al quehacer diario de la persona y su lugar de trabajo y a las funciones asignadas a su centro de trabajo; los extrínsecos están asociadas a las variables de bienestar y satisfacción en el centro de trabajo, a las actividades académicas, es decir en el contexto más amplio y generalmente al ambiente de trabajo, y los trascendentes están asociados a la interacción en grupo, equipo y la sinergia dentro de la organización; y el desempeño laboral de los docentes dependerá de los factores motivacionales descritas en líneas arriba, en ese entender de ideas el presente trabajo de investigación se ha planteado el objetivo general siguiente: “¿Cuál es la relación que existe entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada Nuevo Horizonte de la ciudad de Juliaca, en el año 2017?”. Además, la hipótesis planteada, es: “Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Privada Nuevo Horizonte de la ciudad de Juliaca, en el año 2017”.

Esta investigación se enmarca dentro del diseño no experimental, de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional. Se ha utilizado el muestreo intencional, es decir, la totalidad del universo se ha tomado como muestra por decisión de la investigadora, lo cual se fundamenta que, si en caso la muestra sea menor a 30, debe tomarse como estadístico de prueba al test de *t de student*.

Para que los resultados sean bastante consistentes y coherentes, en primer lugar, se ha determinado la fiabilidad del instrumento por la técnica de Alfa de Cronbach mediante la varianza de los ítems y se ha encuestado a 28 docentes que trabajan en esta institución educativa, que representa como prueba piloto para esta investigación. En segundo lugar, el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach para la variable percepción motivacional se logró obtener igual a 0.887 (con 15 ítems); en cambio para la variable Desempeño laboral, el Alfa de Cronbach es igual a 0.868 (con 15 ítems), por lo que según mayoría de los autores como Hernández (2014), Valderrama (2015),



Vara (2012), Quezada (2010), éstos resultados son de buena fiabilidad y aceptabilidad. Después de conocerse el resultado de la confiabilidad del instrumento, se ha procedido con aplicarse la encuesta a la totalidad de los docentes (muestra censal).

En la prueba de hipótesis planteada por la investigadora, se conoce que $t_{teórico} = 2.056$ es mayor a $t_{calculada} = 14.74$ ($t_c > t_t$), entonces, se contradice la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna de la investigadora, en tal virtud se demuestra la hipótesis planteada por la investigadora; De acuerdo a éstos resultados, la investigadora concluye, teniendo en cuenta un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, que existe evidencias para afirmar que: *Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017*, con esto se comprueba la hipótesis de la investigadora.

Palabras Claves: Motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca, motivación trascendente y desempeño laboral.

ABSTRACT

There are motivational factors as components of the motivation itself, such as intrinsic, extrinsic and transcendent, the same that crystallize in fundamental guidelines of the performances and interests of the people to practice their profession or some Labor occupation. In the process of motivation intrinsic factors are directly associated with the daily work of the person and their workplace and the functions assigned to their work center; he extrinsic are associated with the variables of wellbeing and satisfaction in the workplace, academic activities, i.e. in the broader context and generally the working environment, and the transcendent are associated with group interaction, Team and synergy within the organization; And the job performance of teachers will depend on the motivational factors described in lines above, In this understanding of ideas the present research work has been raised the general objective next: "What is the relationship between the motivational perception and the work performance of the teachers of the private educational institution New Horizon of the city of Juliaca, in the year 2017?". In addition, the hypothesis posed, is: "There is direct correlation between motivational perception and work performance of teachers of the private educational institution "New Horizon" of the city of Juliaca, in the year 2017".

This investigation places inside the not experimental design, basic type and descriptive level - correlacional. The intentional sampling has been in use, that is to say, the totality of the universe has taken as a sample for decision of the investigator, which bases that if in case the sample is minor to 30, he must think as a statistician of test to the test of t of student.

In order that the results are consistent enough and coherent, first the reliability of the instrument has decided for the technology of Cronbach's Alpha by means of the variance of the articles and there have been polled 28 teachers who are employed at this educational institution, which pilot represents in proof for this investigation. Secondly, the value of the coefficient of Cronbach's Alpha for the variable perception motivational was achieved to obtain equally 0.887 (with 15 articles); on the other hand for variable labor Performance, Cronbach's Alfa is equal to 0.868 (with 15 articles), for what according to majority of the authors like Hernández (2014), Valderrama (2015), Rod (2012), Quezada (2010), these proved are of good reliability and acceptability.

After there know the result of the reliability of the instrument, one has proceeded in spite of the survey be applying to the totality of the teachers (sensual sample).

In the test of hypothesis raised by the investigator, it is known that $t_{\text{theoretical}} = 2.056$ it is major to $t_{\text{calculated}} = 14.74$ ($t_c > t_t$), then, the void hypothesis is contradicted and the alternate hypothesis of the investigator is admitted, in such a virtue the hypothesis raised by the investigator is demonstrated; of I remind these proved, the investigator concludes, bearing a level in mind of significancia of $\alpha = 0.05$, which it exists you demonstrate to affirm that: direct correlation Exists between the perception motivacional and the labor performance of the teachers of the I.E. Secondary Private " New Horizon" of Juliaca's city, in the year 2017, with this verifies the hypothesis of the investigator.

Key words: Motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation, transcendent motivation and labor performance.



INTRODUCCIÓN

En el estudio de la percepción motivacional permite percibir, conocer y desarrollar nuevos conocimientos, habilidades, técnicas y actitudes que posee el personal, por ende, este efecto mejora la productividad de las instituciones orientando a la búsqueda de calidad de pedagogos de trayectoria profesional y que tenga compromiso con la formación de los educandos a fin de que garanticen un desempeño laboral y utilidad en la empresa educativa en el cual trabajan.

Las instituciones educativas de nuestra sociedad generan grandes desafíos en el medio educativo, la cual demandan una educación de calidad con una relación estrecha de la motivación y el desempeño laboral, considerando distintas teorías motivacionales (contenidos y procesos) base fundamental para brindar servicios de calidad.

Este ambiente de la educación educativa dependerá fundamentalmente del comportamiento y desempeño que trae como resultado con el profesor, motivación o desmotivación en su lugar o puesto de trabajo.

En este ámbito, la motivación ayuda en el nivel y en la calidad para producir resultados deseados con eficiencia de calidad e innovación de la institución educativa de los docentes en el cual se desempeña un rol importante, tomaremos en primera instancia la percepción motivacional en relación al desempeño laboral de los docentes. Finalmente, comprender la percepción motivacional de los docentes debe ser un gran aporte para la planificación en dicha institución, ante esta necesidad y prioridad surge el gran interés de desarrollar mejoras en la motivación de los profesores en relación con el desempeño laboral de la institución educativa de la ciudad de Juliaca en el año 2017.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La institución educativa examina constantemente la necesidad de mejorar el desempeño laboral de sus profesores con la única finalidad de fortalecer la competitividad y contar con docentes de calidad, pero si estos no están motivados no podrán dar la eficacia y eficiencia en su centro educativo.

Pero lastimosamente, la desmotivación afecta a los docentes del centro educativo trayendo como desenlace debilidades de desmotivación en ellos mismos.

Problemas de salarios retrasados, un ambiente no apropiado de trabajo, rotación de personal constante, mucha presión en el trabajo, falta de descuido en el mantenimiento de la infraestructura, poca motivación, escaso trabajo en equipo, falta de liderazgo por parte del subordinado (promotor) falta de compromiso en el trabajo por sus demás compañeros, irresponsabilidad en algunos docentes en cuanto al horario. El cual no les permite cumplir con la labor que cada uno trabaja en la institución educativa "Nuevo Horizonte".

La percepción motivacional, desempeño laboral, necesidades de capacitación, eficiencia laboral, reconocimientos o felicitaciones, el comportamiento personal de las instituciones son factores que se toman en cuenta para una motivación positiva y un trabajo eficiente. Por lo tanto, un docente convencido con influencias motivadoras en su trabajo mostrara un correcto desempeño de trabajo en la institución lo cual quiere decir que serán docentes comprometidos con sus objetivos claros.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017?.
- ¿Qué relación existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.
- Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.



- Establecer la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.



1.4. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La percepción de la motivación es uno de los procesos de mayor estudio, es un desarrollo continuo y permanente que promueve a las personas a actuar de manera positiva y de esta forma obtener un buen desempeño laboral de sus labores realizadas en una institución u organización promoviendo y estimulando el mejoramiento de una buena enseñanza. Ante esta situación se hace importante que el promotor de dicha institución conozca las fuerzas motivacionales para que sus docentes muestren un trabajo idóneo y eficiente.

Desde este sentido, se realiza el presente trabajo con la finalidad de conocer y analizar la asociación entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017, sin embargo, conocer la percepción motivacional de los docentes permitirá brindar un trabajo de mejoramiento en el crecimiento en aptitudes y de buen desempeño laboral en el puesto que trabajan.

Por otro lado, un docente bien motivado será una pieza fundamental en las reglas de enseñanza y aumentará las expectativas de mostrar un trabajo de alto rendimiento que será en beneficio de la calidad educativa. Justificándose así en determinar la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa ya mencionada; en este sentido, el presente trabajo será un motivo útil y de aporte para la Institución Educativa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

a) A Nivel internacional

Según Enríquez (2014) afirma: en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México"

El presente trabajo se ha trabajado con muestra de 164 empleados del área médica, área administrativa y el área de apoyo; que representa una población total de 164 empleados fragmentadas en áreas. Además, ha sido de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal; Las variables de estudio fueron el grado de motivación y nivel de desempeño, por otro lado, en el aspecto demográfico tales como: género, edad, nivel académico, área de trabajo, tiempo de servicio y tipo de empleo, en esta investigación, con respecto al análisis estadístico de la hipótesis general, la autora hizo uso de la técnica estadística de regresión lineal simple; para ello se ha tomado en cuenta como variable independiente al grado de motivación y como variable dependiente el grado de desempeño laboral de los empleados; en este análisis estadístico se explica que el grado de motivación afecta en el grado de desempeño laboral de los empleados en una proporción moderada.

El valor de R^2 obtenida y corregida es 0.414 que permitieron determinar que ha existido influencia lineal positiva y significativa; con este resultado se ha decidido contradecir la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa.

(p. 109)

Arratia (2010) precisa: en su investigación titulado: "Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile influencias y percepciones desde los evaluados"

En primera instancia existe la necesidad de que distintas investigaciones puedan conocerse completamente el proceso de proletarización de los docentes, estos resultados indican tener un punto favorable en torno a la comprensión de la labor en términos profesionales, el mismo está relacionada con el propio auto comprensión del rol que los docentes tienen en la sociedad; por eso, es prioritario conocer la importancia de impulsar políticas públicas que direccionen a una mejora integral de las condiciones de trabajo en las escuelas de los profesores, que ello permita mejorar los procesos de auto comprensión y auto motivación en los mismos docentes un segundo efecto tiene relación con el papel que cumplen los profesores del país de Chile. Al respecto, es menester saber que la sociedad de Chile en su conjunto, considera que la profesión docente es una profesión netamente vocacional y por ello, los docentes de formación no necesitan conocerse las mejores condiciones laborales, sino a mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes; además los procesos de evaluación deben realizarse en conjunto los procesos de valorización social de esta profesión y labor docente.

Finalmente, el autor realiza algunas proyecciones que se desglosan de los resultados de la investigación realizada, con la única finalidad de profundizar las conclusiones del trabajo realizado; la proyección realizada por el autor urge la necesidad de que se desarrollen investigaciones cuantitativas referidas a esta temática, con la finalidad de analizar con una muestra representativa de docentes acerca de las condiciones laborales, el desempeño de los profesores y éstos resultados ayudan a mejorar las condiciones laborales de los docentes que se desempeñan en escuelas

municipales de ese país, y de esta manera mejorar el desempeño laboral de los docentes. (p. 96)

Amador (2011) expone en su investigación: "Motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de desamparados"

Para analizar la motivación de los docentes, Identificar el sentido de pertenencia en los centros educativos de primaria; conocer la satisfacción personal del docente y, determinar el grado de influencia de la remuneración en la motivación de los mismos docentes de educación primaria. El personal docente de los centros educativos cuenta con estabilidad laboral, muchos de ellos con bastante experiencia profesional que tiene la capacidad de adaptarse a los puestos de trabajo; asimismo, el autor asevera que éstos docentes se encuentran motivados y tienen muy claro la visión y el liderazgo que ejerce el director de cada institución educativa. Una mínima cantidad de docentes indican sentirse ajenos a los intereses de la institución, lo cual se traduce en una desmotivación de los docentes de los centros educativos precisan que las instalaciones físicas de cada institución son bastante adecuadas, además los directivos los proporcionan los materiales y los equipos necesarios para la enseñanza, además se sienten comprometidos con el desarrollo de la institución. (p. 26)

b) A nivel nacional

Según Reynaga (2015) afirma: en su tesis titulado: "Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015"

En su objetivo general: Determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Según los resultados obtenidos, se ha tomado en cuenta el nivel de significancia de 0.05, lo cual es menor que el valor entonces se niega la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_a) con un nivel de confianza del 95%, por lo que "existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015, Con respecto al

primer objetivo específico 1, se ha obtenido el resultado de 0.011 como valor, sigue siendo menor al nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis específica nula (H_a) y se acepta la hipótesis específica alterna (H_o); en tal virtud se afirma que: existe relación significativa entre la dimensión intensidad y participación del empleado en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas en el año 2015; esta explicación se corrobora con el resultado de la correlación de spearman ($r = 0.245$) esto se traduce en una correlación positiva baja. En lo referente al objetivo específico 2, Se obtuvo el valor igual a 0.630, por lo tanto es mayor a 0.05 (nivel de significancia), en tal sentido se concluye que se acepta la hipótesis nula (H_o) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a); con lo que se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión dirección y formación de desarrollo profesional en el mencionado Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas; también se corrobora con el resultado de la correlación de Spearman obteniéndose el valor de 0.049 lo que significa una relación positiva moderada. En relación al objetivo específico 3, el valor es 0.004; Este valor es menor a 0.05 (nivel de significancia), entonces se acepta la hipótesis nula (H_o) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a); por tanto podemos afirmar que existe relación significativa entre la dimensión persistencia con el ambiente de trabajo en el mencionado Hospital de Andahuaylas, Se corrobora también con el resultado de la correlación de spearman siendo su valor 0.283 lo que se afirma que existe una correlación positiva baja. (p. 79)

Según Salluca (2015) refiere: en su tesis titulada "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao"

En el resultado, entre las dimensiones de organización con capacidad pedagógica y desempeño docente se conoce que existe una correlación significativa entre ambas, pero contrariamente en auto percepción de los profesores, con lo que se evidencia una correlación débil; por lo visto éstos maestros están satisfechos en su parte organizativa con su capacidad pedagógica; sin embargo, según la percepción de los profesores no son tan evidentes en su definición y se mantiene en forma neutral. El autor,

concluye que, por un lado, los maestros se sienten satisfechos con estas dimensiones y que su actuar de su capacidad pedagógica es aceptable, y por otro lado estas no se manifiesta su satisfacción, lo que es un contrasentido entre ambas percepciones.

Por otro lado, el autor señala que la percepción de los docentes en las dimensiones de organización con emocionalidad pedagógica y desempeño docente existe una correlación positiva, mientras que la auto percepción de los mismos, la correlación es débil.

Además, se sabe que en las dimensiones de organización con responsabilidad pedagógica y desempeño docente se finaliza que la correlación entre ambas dimensiones es positiva; es decir, existe una correlación significativa; en este caso, no existen diferencias entre las percepciones de los alumnos y auto percepción de los profesores, se desprende que no se han obtenido diferencias significativas entre ambas variables, hablando estadísticamente, pero si es posible observar una correlación regular entre ellos, con esto, se evidencia que los maestros están satisfechos en la parte organizativa de su institución y demuestran responsabilidad en sus acciones pedagógicas.

En otro momento, el autor demuestra que desde la percepción de los alumnos existe correlación positiva de manera muy regular entre las dimensiones de organización y relaciones interpersonales, pero contrariamente la auto percepción de los profesores es negativa, es decir, existe controversia entre ambas percepciones. Sin embargo, en otro momento estas dimensiones son totalmente independientes, y ello hace que no exista correlación positiva entre ambas variables. (p. 83)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Motivación

Gonzales (2008) sostiene: "La motivación se expresa en la intensidad o nivel de activación de comportamiento, por lo tanto, el estudio de la motivación requiere forzosamente la actividad motivada externa en que esta se manifiesta" (p. 52).

Jiménez (2009) precisa que: "La motivación es el resultado de cómo aprecia el entorno laboral, son necesidades y metas que rodean al trabajo, la percepción forma aquellos valores, intereses y hábitos que han ido haciendo Cuando trabajamos y llevamos a cabo evaluaciones sobre nuestro entorno que nos hacen reaccionar de manera diferente" (p.2).

Stoner-freeman et al. (1996) comentan: "La motivación es una característica de la psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen" (p.484).

Desde mi apreciación esta definición se entiende que la motivación viene a ser el conjunto de estímulos que interrelacionadas que poseen las personas para que puedan realizar determinadas acciones.

Naranjo (2009) define: "La motivación es el conjunto de aspectos relacionadas a las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por ende, orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce a la persona a los objetivos que se dirige" (p.432).

Reus (1983) sostiene: "La motivación se puede definir como el proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer una necesidad"

Roobins (2004) define: "La motivación es el proceso que satisface las necesidades mediante la fuerza, dirección y persistencia producto del esfuerzo de las personas con el fin de conseguir una meta, todo esto, tiene una vertiente de impulso que es la medida de cuánto tiempo sostiene una persona su esfuerzo" (p.156).

El autor refiere que la motivación es un constante impulso con metas, objetivos de una persona a seguir y cumplir y sus metas.

Chiavenato (1999) sostiene: "La motivación humana es constante en la conducta del individuo; es decir, es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades" (p.6).

En mi opinión personal, esta interacción origina la construcción de resolver su propia interrogante de satisfacer sus propias necesidades en un proceso continuo.

2.2.2. Percepción de la motivación

González y Criado (2011) sostienen:

cuatro perspectivas de la motivación que han sido analizadas desde diferentes teorías, a continuación, se explican:

Perspectiva conductista: la motivación se expone mediante las recompensas e incentivos, en estas líneas se aclara cada una de ellas:

- a) **recompensa** es todo objeto o acontecimiento tentativa que se logra como consecuencia del comportamiento humano y así ser premiado.
- b) **Incentivo** es aquel suceso que motiva a la conducta. Desde esta actitud conductista la motivación queda reducida a un estudio de recompensas y de incentivos.

Perspectiva humanista: se destaca en la necesidad como una acción al conductismo explica la motivación en factores intrínsecos e extrínsecos que tiene el individuo para poder desarrollar su potencial humano, y así motivar los recursos internos, su autonomía, autorrealización, y autoestima del individuo.

Perspectiva cognoscitiva: se considera que el comportamiento no se basa por recompensas o castigos sino por el pensamiento, metas, expectativas, intuiciones, atribuciones etc.

Perspectiva del aprendizaje social: se plasman en los fundamentos de las corrientes conductistas y cognoscitivas, es decir, la motivación se fundamenta en dos fuerzas principales, la motivación intrínseca y extrínseca. (p.58)

2.2.3. Teorías de la motivación

Hay ocho tipologías de teorías relacionadas con la motivación laboral, desde luego estas teorías no son opuestas sino están interrelacionadas entre sí y explican un aspecto particular del tema, que a continuación se explican:

1) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades, es la más conocida y se centra en que cada ser humano se esfuerza por satisfacer sus necesidades; este autor identificó cinco niveles de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). A continuación, los conceptos de cada uno de ellos:

Necesidades fisiológicas: Se relaciona con el ser humano como ente biológico es decir necesidades de respirar, beber agua, descansar, dormir.

Necesidades de seguridad: Son aquellas en donde uno busca sentirse seguro, ordenado, conservado en el lugar de su trabajo.

Necesidades de pertenencia: Relaciones humanas con armonía recibir cariño amistad grupos.

Necesidades de estima: Es aquella necesidad del individuo que se expresa en el recibimiento de un trato justo, es decir, sentirse respetado con prestigio.

Necesidades de autorrealización: Por último, en el nivel más alto se encuentran las necesidades de autorrealización y el **desarrollo de las necesidades internas**, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás, etc.

Recuperado de https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow



<https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

2) Teoría del factor de Herzberg, Mausner y Snyderman

Los autores explican que hay dos tipos de factores de motivación en el trabajo y éstas son:

Factores extrínsecos: engloban parte de una actividad que promueven la acción de la tarea laboral que realiza un individuo a diario en su centro de trabajo. Estos factores son muy necesarios para no generar insatisfacción, tales como salarios irrisorios, aumento de sueldos, ascensos en el puesto de trabajo, capacitaciones, etc.

Factores motivadores: se enfatiza propiamente en el trabajo, es decir, son aquella cuya presencia o ausencia determina el hecho de que las personas se sientan muy motivados o no motivados en alguna actividad.

Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>

3) Teoría de las tres necesidades

McClelland enfoca su posición básicamente en tres necesidades que trabajan como los principales motivadores del comportamiento en las empresas.

Necesidad de logro: es el valor de tener éxito lleva a las personas a tener metas más allá de lo planificado y ello se traduce en una alta necesidad de logro; es decir, se caracterizan por aceptar mayores responsabilidades y compromiso con la organización y ello permite la búsqueda de la mejora constante y el aprendizaje en su mismo entorno.

Necesidad de poder: Esta necesidad es el deseo de tener emoción abrumadora sobre los demás mediante la influencia, que ayuda a controlar a otras personas, grupos o equipos de trabajo, éstos suelen ser importantes por las siguientes razones:

Son personas competitivas, asertivas perseverantes y tienden a exponer y discutir sus ideas, para así buscar una solución.

Se vinculan a organizaciones para tener visión y mejora en su entorno.

Se afilian a organizaciones para tener una percepción impactada.

Necesidad de afiliación: se basa en la búsqueda de relaciones satisfactorias con otros individuos; el resto permite obtener aprobación y apoyo social de miembros de la organización. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>.

4) Teoría X y teoría Y de McGregor

Estas teorías son muy difundidas en las empresas e incluso se aplica permanentemente adecuándolos a las necesidades de la organización, además el comportamiento humano es adaptado por los gerentes de manera que puedan motivar a los empleados con facilidad y así alcanzar una alta productividad de trabajo.

Teoría X: Esta teoría está basada en los individuos que son descuidados y que muestra una amenaza para la organización, el cual urge una supervisión y motivación.

Teoría Y: Es el esfuerzo en el trabajo y sus objetivos es considerar que sus subalternos encuentran en su trabajo el esfuerzo de la recompensa y la satisfacción (son creativos, gente motivada). Siendo así, las empresas deben rescatar las capacidades de sus empleados. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>

5) Teoría de las expectativas

Esta teoría manifiesta la creencia del individuo y del esfuerzo que uno mismo da en el trabajo y la confianza que siente en sí mismo; el objetivo de esta teoría es maximizar las recompensas y minimizar el dolor.

Por lo tanto, esta teoría se centra en tres relaciones:

Relación esfuerzo y desempeño: todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa y la motivación que percibe el individuo para rendir un determinado esfuerzo de éxito en su ámbito.

Relación de desempeño y recompensa: Es el grado de la motivación de la persona que cree en desempeñarse a un nivel determinado en el cual se desea alcanzar.

Correlación de recompensa y metas personales: es el grado en el cual las recompensas organizacionales satisfacen la relación entre el esfuerzo y el rendimiento personal y su percepción del puesto para así garantizar la motivación de los trabajadores. Recuperado de

<http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>

6) Teoría de ERC de Alderfer

Esta teoría se relaciona en todas sus dimensiones con la teoría de Maslow, para adaptar con los resultados de la investigación empírica; Alderfer propone la existencia de tres motivaciones básicas se le llama teoría ERC:

Motivaciones de existencia: Este grupo pertenece a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la teoría de Maslow, y se ocupa del cumplimiento de nuestras peticiones básicas.

Motivación de relación: Es la responsabilidad que tenemos de mantener interacciones sociales con otros individuos.

Motivación de crecimiento: se fija en el desarrollo y crecimiento personal, es el aspecto más importante en el logro de una persona. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>.

7) Teoría de fijación de metas

Según esta teoría, una meta es aquello que una persona se esfuerza por lograr algo que se ha propuesto; en ese sentido, las metas son muy fundamentales en cualquier actividad humana, ya que impulsan y guían nuestros actos y nos motiva a dar el mejor desempeño. Por ello Locke afirma cinco principios de fijación de metas y que son: claridad, establecer retos, compromiso, retroalimentación y complejidad de tareas. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>

8) Teoría de la equidad laboral

Esta teoría asevera que los trabajadores equiparan sus recompensas y si el producto de su trabajo es el trato justo de valor con los demás, con la finalidad de eliminar cualquier injusticia en el centro laboral. En caso que exista una inequidad se deduce en una injusticia, para ello se busca la equidad, en todo momento cuando se recibe lo mismo que los demás uno se siente satisfecho y bien motivado para seguir adelante, de lo contrario uno se siente desmotivado, o en ocasiones se incrementa el afán para lograr lo mismo que los demás. Recuperado de <http://mariug.blogspot.com/2013/02/teoria-herzberg-mausner-y-snyderman.html>.

2.2.4. Tipos de motivación

a) Motivación extrínseca

Este tipo de motivación se traduce en recompensas externas producto del reconocimiento por parte de los demás o al realizar una tarea determinada, cabe indicar que también se está valorando otro tipo de incentivos como el descanso, resaltar sus puntos fuertes o palabras alentadoras.

b) Motivación intrínseca

Esta motivación es la más relacionada a la productividad voluntaria ya que a la persona no se obliga a cumplir los mínimos objetivos para obtener la recompensa; es decir, es una motivación con elementos de autonomía, metas personales y mucha energía, su involucramiento es decisión personal según sus necesidades a satisfacer.

c) Motivación positiva

La motivación positiva es el vigor por el cual una persona se siente motivado y es capaz de retar los obstáculos del día a día, sostiene una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, ya sea externa o interna.

d) Motivación negativa

La motivación negativa es el desarrollo de guiamiento del individuo que hace énfasis al proceso por el cual un individuo evita una consecuencia desagradable, así venga del exterior (un castigo, humillación, etc.) o interna (sentimiento de frustración, culpa, etc.). Esta secuela negativa tiende a apartarse del comportamiento de sí mismo. Por lo general a estos proponen como último recurso el castigo para enfrentar conductas no deseadas.

e) Motivación básica

Las motivaciones básicas son aquellas que se refiere al cimiento de la supervivencia del ser humano, entre ellos se encuentran hambre, sueño, el sexo, la procreación etc., son básicas de la motivación que determina el nivel de compromiso y los resultados el rendimiento personal dentro de su organización.

f) Motivación cotidiana

Esta motivación cotidiana hace mención al interés de trabajo mediante la actividad realizada en el día y la gratificación debe ser inmediata por la tarea cumplida en la institución.

g) Motivación centrada en el ego

Ésta se describe a que la motivación depende de retos, desafíos, resultados y las ganas que pone en el momento del trabajo en comparación con otros trabajadores.

h) Motivación centrada en la tarea

La motivación dependerá de retos y resultados personales, se prepara con el objetivo de mejorar las habilidades técnicas físicas y psicológicas e impresiones subjetivas de dominio y progreso.

2.2.5. Desempeño Laboral

Chiavenato (1999) define: "El desempeño como el esfuerzo de todo individuo a cambio de recompensas ofrecidas a través del esfuerzo, lo cual está dirigido por los conocimientos y/o competencias y habilidades del individuo y, por otra parte, por las percepciones del papel que debe de desempeñar en una organización" (p. 34).

A mi opinión el desempeño de una persona es un propósito por el cual tendrá que cumplir de acuerdo al trabajo que muestre en dicha institución para así ser recompensado por sus habilidades destrezas y conocimientos.

Dolan-valle *et al.* (2003) comentan: "El desempeño laboral consiste en un conjunto de actividades cuyo objetivo es mejorar su capacidad en el centro laboral, muestra actitudes positivas hacia el logro y su deseo de armonía; en tal sentido, el desempeño se asocia con las destrezas y habilidades que apoyen las actividades del común trabajador" (p. 5).

A mi parecer el concepto que da el autor del desempeño es la importancia de este enfoque establece que el desempeño es el logro de habilidades y conocimientos. Cuya meta es mejorar su capacidad en su ámbito laboral.

Robbins-judge *et al.* (2013) Explican: "Que las organizaciones, solo evalúan la manera en que los empleados realizan sus actividades diarias y éstas incluyen la descripción de las funciones a cumplir en el puesto asignado, sin embargo, las compañías de éstos tiempos, requieren de personal que maneje la información y se centren en el desarrollo de innovación e investigación y dan poca importancia en el manejo de jerárquicas y poca orientación a la prestación de servicio" (p. 555).

2.2.6. Evaluación de desempeño al personal.

Robbins-judge *et al.* (2013) Explican: "La evaluación de desempeño tiene varios objetivos, siendo uno de ellos que consiste en ayudar en el proceso de la dirección a fin de que tome decisiones acertadas en el manejo de recursos humanos, más que todo en los ascensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones de desempeño también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que se identifican con precisión las habilidades y competencias de los empleados" (p. 556).

2.2.7. Importancia de la evaluación de desempeño

Aamodt (2010) manifiesta: "El uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar sus capacidades y competencias del empleado a través de la capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar; incluso esta capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo con anterioridad a la revisión de la evaluación del desempeño, esta actividad es recomendable realizar dos veces al año, para reunirse con los empleados y hablar de sus fortalezas y debilidades. Sin embargo, no se debe olvidar lo más importante para los empleados y el empleador para corregir éstas últimas" (p.

2.2.8. Metodología de la evaluación de desempeño

Dessler (2011) enfatiza que:

En la evaluación de desempeño se utilizan diferentes métodos, generalmente en las empresas los que están a cargo de sus colaboradores y siempre quepa la pregunta: ¿cómo se realiza una evaluación de desempeño de un trabajador y cuáles son las técnicas específicas de evaluación?

Ensayos escritos: Este método es la más sencilla que consiste en hacer una lista de fortalezas, debilidades, la describir el desempeño anterior y la capacidad de los empleados, y se debe sugerir para que este mejore en las personas.

Sucesos críticos: Los sucesos críticos se direccionan en la atención y la evaluación; el evaluador de los empleados debe encargarse de

describir todas las acciones y resultados, más que todo si fueron eficientes o ineficientes en alguna situación, a fin de reconocer a los empleados para superar las debilidades y mejorar las fortalezas.

Escala gráfica de evaluación: Esta escala gráfica es uno de los métodos más utilizados en la calificación de los empleados; el evaluador examina un sin número de factores de desempeño, éstas consisten en la cantidad y calidad de trabajo cumplido, el conocimiento profundo, la cooperación entre compañeros de trabajo, la asistencia y la iniciativa los mismos son calificados y presentados en forma escalonada.

Escala de evaluación basada en el comportamiento: Ésta escala armoniza elementos fundamentales de los métodos de calificación por causas críticas y de escalas gráficas; El quien evalúa califica al personal el nivel de productividad en la cual se encuentran evalúa el comportamiento, habilidades y actitudes a lo largo de un continuo proceso.

Comparación forzada: Este tipo de evaluación consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases descriptivas, ésta es más utilizada como una herramienta de medición relativa que absoluta; en esta evaluación resalta más aquellos empleados que realizan actividades en trabajo grupal. (p. 235)

2.2.9. ¿Quiénes realizan la evaluación de desempeño?

Dessler (2011) sostiene:

Los supervisores son los responsables de llevar a cabo las evaluaciones inmediatas; es muy relativo conseguir la evaluación de un supervisor, el supervisor está en la capacidad de observar y evaluar el desempeño de los empleados en una organización; presentan una inclinación al servicio de los colaboradores y pocas veces coinciden con las calificaciones que designen las supervisiones.

Evaluación por los colegas (pares). Consiste en una evaluación entre personas del mismo nivel o cargo que ocupa en la empresa. El estudio refuerza a la evaluación de los pares por ser evaluaciones más efectivas y eficaces en una empresa.

Comités evaluadores. Este tipo de evaluación lo hacen pocas empresas al conformar los comités de evaluación, por lo general están integrados por un supervisor inmediato del empleado, acompañado de otros supervisores dependiendo de la complejidad de la empresa.

Autoevaluaciones. Es una evaluación en la que cada empleado se hace un diagnóstico de desempeño en la empresa, por lo que comúnmente el empleado tenga una mayor dedicación y se comprometa más con su trabajo.

Evaluación por los subalternos. Es la evaluación en la que los empleados realicen la evaluación a sus superiores para que estos sean más conscientes de subalternos un proceso que muchos denominan retroalimentación ascendente.

Evaluación de 360° grados. También conocido como una evaluación integral, esta evaluación es la más utilizada por las empresas, ya que el resultado de desempeño de los empleados es acopiado solamente de los trabajadores, bajo la responsabilidad de los supervisores, subalternos, colegas y clientes internos o externos. (p.229)

2.2.10. Factores de motivación y su asociación con el desempeño laboral

La percepción de la motivación comprende en el rendimiento y actuación del individuo en función a metas nos referimos al conjunto de sistemas de salarios ascensos, relacionado estos últimos con las recompensas y el rendimiento y que estos sean justos y valorados en el ámbito del trabajo. Con respecto al ámbito del desempeño laboral; estas metas siempre dependerán de la institución, así como del trabajador.

Las concepciones de motivación y desempeño laboral de los empleados se analizan en la vinculación entre las variables; es decir, si la persona tiene estas

necesidades satisfechas en su trabajo, definitivamente se sentirán complacidos y trabajarán con más ahínco, entusiasmo y entrega.

En los estudios de motivación y desempeño laboral, se distinguen dos grupos de teorías en ambas variables. Para la variable motivación existen las teorías de contenido, dedicadas puntualizar los aspectos específicos que provocan la motivación en las personas, tomando en cuenta el interior o exterior del individuo, pero dentro del ambiente de trabajo. En cuanto al desempeño laboral, algunos autores puntualizan el desempeño en términos de resultados y otros lo consideran como un conjunto de conductas en el entorno laboral, pero en sentido más amplio, el desempeño laboral es el rendimiento que manifiesta el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Motivación

La motivación se considera como una composición del entusiasmo, compromiso y toma de decisiones, es decir, es la voluntad profunda que estimula la energía para ocuparse de manera adecuada en la actividad que a uno le apasiona hacer, es el ánimo y el esfuerzo del individuo con el propósito de alcanzar ciertas metas y objetivos

2.3.2. Remuneración

Es el sueldo o salario en el que el empleador cede mensualmente al trabajador por la prestación de su fuerza laboral realizado ya sea de una obra o servicio, está merece una remuneración adecuada y establecida de acuerdo al contrato de trabajo.

2.3.3. Desempeño Laboral

Es la capacidad laboral donde el trabajador pone de manifiesto sobre el cumplimiento de las tareas principales que exige su cargo, así como las competencias laborales como aptitudes (eficiencia, calidad con la cual se desarrolla las actividades asignadas) comportamiento de la actitud

(cumplimiento de las normas de seguridad y aprovechamiento de la jornada laboral) todo ello en función a las actividades efectuadas y las exigencias productivas de la empresa o institución.

2.3.4. Capacitación

La Capacitación es un conjunto que permite mejorar y ampliar el desarrollo de habilidades, conocimientos y aptitudes de la persona que labora en una empresa, cabe indicar que también es de gran importancia ya que nos ayuda también a tener una buena comunicación dentro de la organización. Capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y del grupo a la que pertenecen ya que ayuda también a tomar decisiones y solución de problemas.

2.3.5. Compromiso Laboral

El compromiso laboral es una decisión personal que se alinea a metas objetivos y valores de una organización va más allá de cumplir las obligaciones laborales, este compromiso nace del interior del empleado ya que visiona sus energías para así conseguir su objetivo trazado y este sea un trabajo eficiente.

Las personas comprometidas con su trabajo son liberales y ayudan a los demás a crear un clima positivo en el área de trabajo y con esto impulsan el compromiso de otros.

2.3.6. Eficacia

Es la capacidad de cumplir un objetivo y alcanzar el efecto tras la realización de una acción es Virtud para cumplir objetivos establecidos de la empresa u organización.

2.3.7. Autoestima

La autoestima es un sentimiento valorativo que el individuo asigna a su persona y capacidades. Es una forma de pensar positivamente y ser capaces de enfrentar retos ya que esto implica también a aceptarnos nuestros rasgos corporales, mentales y espirituales que forman la personalidad para así confiar respetar y crearnos en nosotros mismos.

2.3.8. Incentivos

Es aquello que motiva a estimular a los trabajadores como la paga del servicio que están prestando, esto va encaminada directa o indirectamente a lograr los objetivos y metas ya que también están representadas por recompensas otorgadas a partir de los buenos resultados obtenidos por los trabajadores.

2.3.9. Objetivos

Los objetivos son ideas, deseos que se transforman en una serie de metas y procesos cuyo logro es de suma importancia para ello debe ser capaz de crear un plan concreto de acciones metas y objetivos, se puede decir que una persona tiene objetivos definidos cuando está trabajando de manera organizada para llegar a un resultado altamente logrado.

2.3.10. Reconocimiento laboral

Es aquella retroalimentación positiva o de felicitación que todo trabajador recibe a cambio de un trabajo bien logrado, nada motiva más que el éxito y el reconocimiento para demostrar que el trabajo realizado por uno o varios de sus trabajadores ha sido recompensado en una capacidad de aporte que éste realice a la organización, por lo cual un trabajador que recibe un reconocimiento, mejora su desempeño laboral.

2.3.11. Aptitudes

Se refiere a las habilidades y condiciones psicológicas que conoce o desarrolla una persona para asociar y efectuar sus capacidades y destrezas para el desarrollo de un buen desempeño laboral.

2.3.12. Motivación trascendente

Es el afán de motivar positivamente en los demás, es una motivación bastante habitual en los seres humanos ya que este tipo de la motivación es poco egoísta, porque juega un papel altamente destacado en el rendimiento de las personas de poder cumplir sus metas de trabajo adecuado.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017

2.4.2. Hipótesis Específica:

- Existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.
- Existe correlación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.
- Existe correlación directa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

2.5. VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Variables de estudio

Variable independiente: PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendental

Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

- Factores actitudinales
- Factores operativos

2.5.2. Operacionalización de variables

TABLA 1

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	ÍNDICE
V.I PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y/o preparación - Crecimiento personal - Pago de remuneración - Desempeño laboral - Mejora en la institución 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	1 2 3 4 5
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivo y/o reconocimiento - Ambiente físico. - Incentivos laborales - Relación entre compañeros - Equipos y materiales - Capacitación especializada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	1 2 3 4 5
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Solidaridad y respeto. - Promueve trabajo en equipo. - Clima laboral. - Compromiso laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	1 2 3 4 5
V.D. DESEMPEÑO LABORAL (Chiavenato, 2000, p. 367)	FACTORES ACTITUDINALES	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina. - Actitud cooperativa. - Iniciativa. - Responsabilidad. - Habilidad de seguridad. - Presentación personal - Interés por el cambio. - Creatividad. - Capacidad de realización. - Identificación institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	1 2 3 4 5
	FACTORES OPERATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de trabajo. - Calidad - Trabajo en equipo. - Liderazgo. - Cantidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre 	1 2 3 4 5

FUENTE: Elaborado por la tesista.

CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Hernández-Fernández et al (2014), señalan: "La investigación no experimental cuantitativa, podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables" (p. 152).

Específicamente, el presente trabajo de investigación se centra en el diseño transaccional correlacional, por contar con variables que no se pueden ser manipuladas en forma intencional.

"Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa – efecto (causales)" (Hernández et al., 2014, p. 157).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En su texto, Valderrama (2015) se dice descriptivo porque se mide y describe las características de los hechos o fenómenos, en cambio, es correlacional - causal porque se conocerá la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos (pp. 168 – 169).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Valderrama (2015) propone: "La investigación básica está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata; ésta se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. Asimismo, investiga el desarrollo de una teoría o teorías, basadas en hechos, principios y leyes" (p. 164).

Carrasco, citado por Charaja (2011), señala:

La investigación de tipo básica no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues sólo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos, su objeto son las teorías científicas. En cambio, la investigación aplicada tiene propósitos prácticos, se investiga para transformar o producir cambios en un sector de la realidad. (p.

En ese entender de ideas, ésta investigación se sustenta en el tipo de investigación básica e interrelacionada con la aplicada.

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. Método deductivo

Muñoz (2011) afirma: "Es el proceso de razonamiento que analiza una parte de un todo y va desde lo particular a lo general, o de la individual a lo universal. Es un método de investigación empírico que parte de la observación de un fenómeno, hecho, evento o circunstancia para analizarlo, lo que permite formular conclusiones de carácter general que suelen convertirse en leyes" (p. 215).

3.4.2. Método inductivo

Muñoz (2011) precisa: "Deducción es el proceso de razonamiento que parte de un marco general (el cual sirve de referencia), y va hacia lo particular. Es un método que se utiliza para inferir de lo general a lo específico, de lo universal a lo particular. El razonamiento deductivo es el que permite inferir los hechos con base en leyes generales, premisas o teorías de aplicación universal para llegar a conclusiones particulares" (p. 216).

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método inductivo y deductivo, sin dejar de lado el método del análisis y síntesis, tal como refiere aduciendo que la síntesis significa reconstruir, volver a integrar las partes del todo. No hay síntesis sin análisis.

3.5. POBLACION Y MUESTRA

3.5.1. Población

Hernández (2010) asevera: "La población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones" (p. 174).

Entonces en el presente estudio estará determinada por el total de docentes que laboran en el centro educativo "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca la cual está conformada por 28 docentes.

3.5.2. Muestra

"La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población" (Hernández et al., 2014, p. 172).

Pero, sin embargo, para esta investigación la muestra se tomará en cuenta el total de la población por tratarse de una población reducida, a ello se conoce como muestra censal. En este caso la muestra censal representa 28 docentes

de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.6.1. Técnica

En esta investigación se ha utilizado la encuesta como técnica, es uno de los métodos que nos ha permitido recopilar información de las variables de estudio.

3.1.1. Instrumentos

Arias (2006) define: "Los instrumentos de investigación son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información" (p. 25).

En esta investigación se ha utilizado el cuestionario de encuesta. Para que los resultados tengan consistencia, el instrumento consta de 30 ítems (preguntas), elaborado bajo los criterios de respuesta de la escala de Likert, según las siguientes categorías:

- Nunca.
- Casi nunca
- A veces
- Casi siempre
- Siempre

En su texto, Hernández (2010) Los códigos que han sido asignados a las alternativas de la escala de Likert han sido de acuerdo al peso que corresponde a cada alternativa, siendo codificados de 1 al 5 punto (pp. 373-375).

La sumatoria de los puntajes obtenidos, fueron agrupados en una escala de valoración, los cuales han sido procesados en el software SPSS.

3.7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Valderrama (2015) afirma:

Para obtener el grado de validez de la confiabilidad del cuestionario de encuesta (instrumento) se ha optado por el método del coeficiente de Alfa de Cronbach mediante la varianza de los ítems (preguntas), para ello se ha aplicado el instrumento a un grupo de profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, luego se ha procesado los datos, siendo el coeficiente $\alpha = 0.887$. Al revisar el material bibliográfico, en su mayoría de los autores precisan que es común utilizar el coeficiente de Alfa de Cronbach; tienen valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula, y 1 representa confiabilidad total

El Coeficiente Alfa de Cronbach, requiere una sola administración del instrumento de medición, si se obtiene resultados superiores a 0,7 o 0,8 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala de medición.

En el caso específico de esta investigación se ha optado por determinar la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente del Alfa de Cronbach; en primer lugar, se ha obtenido la varianza de cada uno de los ítems (preguntas), luego, la varianza del puntaje total de cada una de las variables.(p.218)

TABLA 2

VARIANZA DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA LA VARIABLE
PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL

N°	ITEMS	Varianza
1	¿Aplica usted el conocimiento y/o preparación como parte de su formación profesional en su trabajo?	0.513
2	¿Muestra Ud. actualmente un crecimiento personal en su centro de trabajo?	0.269
3	¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe usted por el trabajo realizado?	0.545
4	¿Se siente satisfecho Ud. con el cumplimiento de sus funciones?	0.513
5	¿En la Institución donde Ud. trabaja respetan su autonomía profesional?	0.624
6	¿Ha recibido Ud. reconocimientos (resolución, carta de felicitación y otros similares)?	1.069
7	¿Considera usted agradable el ambiente físico donde trabaja?	0.624
8	¿En la institución donde Ud. trabaja, ha recibido Incentivos laborales?	1.593
9	¿Considera usted que es buena las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo?	0.692
10	¿Considera Ud. que es apropiada el uso de los equipos y recursos materiales en la Institución?	1.083
11	¿En la institución donde usted trabaja, promueven capacitaciones especializadas?	1.147
12	¿En la institución donde usted trabaja, muestran solidaridad y respeto?	0.618
13	¿En su centro de trabajo promueven el trabajo en equipo?	0.893
14	¿En su trabajo, percibe Ud. un clima laboral bastante favorable?	0.656
15	¿Percibe Ud. que existe un compromiso laboral por el personal que trabaja?	0.683
	SUMA	11.521
	TOTAL	67.106

FUENTE: Elaborado por la investigadora.

En el presente caso se ha aplicado el cuestionario de encuesta al grupo de docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, considerado como prueba piloto para la variable PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL, en una cantidad de 28.

Para realizar el cálculo, se utiliza la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Reemplazando los valores:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{11.521}{67.106} \right]$$

$$\alpha = \frac{15}{14} [1 - 0.172]$$

$$\alpha = 1.0714 [0.828]$$

$$\alpha = 0.887$$

Este resultado del **coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.887$)**, es de buena confiabilidad y aceptable, en tal sentido el instrumento es bastante confiable.

TABLA 3

VARIANZA DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PARA LA VARIABLE
DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Varianza
1	¿En la institución donde usted trabajo muestras bastante disciplina y orden?	0.544
2	¿Demuestra usted actitud de cooperación en su centro de trabajo?	0.522
3	¿Demuestra usted iniciativa y actitud proactiva en su puesto de trabajo?	0.550
4	¿Demuestra usted responsabilidad en su puesto de trabajo?	0.545
5	¿En su centro de trabajo, muestra bastante seguridad al cumplir sus funciones?	0.735
6	¿En su centro de trabajo, cuida su presentación personal?	0.544
7	¿En la institución donde usted trabaja, muestras interés por el cambio?	0.661
8	En su centro de trabajo utiliza usted su capacidad creativa?	0.448
9	¿En su centro de trabajo valoran su capacidad de realización?	0.819
10	¿En su centro de trabajo se compromete usted con la identificación institucional?	0.766
11	¿En su centro de trabajo percibe Ud. que existe una cultura corporativa?	0.766
12	¿En la institución donde Ud. trabaja existe una comunicación fluida con sus superiores y subordinados?	0.925
13	¿En su centro de trabajo percibe Ud. que existe conflictos laborales?	0.794
14	¿En su centro de trabajo practica usted el principio de liderazgo?	0.407
15	¿En su centro de trabajo se involucra usted en la dirección de equipos de trabajo?	0.508
	SUMA	9.534
	TOTAL	50.386

FUENTE: Elaborado por la tesista.

De igual manera para esta variable se ha realizado la encuesta a los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, considerado como prueba piloto para la variable DESEMPEÑO LABORAL, en una cantidad de 28.

Para realizar el cálculo, se utiliza la fórmula siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de cada ítem

S_T^2 = Varianza total

Reemplazando los valores:

$$\alpha = \frac{15}{15-1} \left[1 - \frac{9.534}{50.386} \right]$$

$$\alpha = \frac{15}{14} [1 - 0.189]$$

$$\alpha = 1.0714 [0.811]$$

$$\alpha = 0.868$$

Este resultado **del coeficiente de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.868$)**, es de buena confiabilidad y aceptable, en tal virtud, este instrumento es muy confiable.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Para la presentación de los resultados, los datos han sido cuantificadas según la escala de valoración del instrumento y se presenta en forma descriptiva, los mismos que han sido agrupadas según escala de Likert, en primer lugar se ha agrupado de la variable PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL, luego de sus dimensiones (motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente), y se presentan en el siguiente orden:

VARIABLE: PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL

[15 ----- 27]	= 1	Muy mala
[28 ----- 39]	= 2	Mala
[40 ----- 51]	= 3	Regular
[52 ----- 63]	= 3	Buena
[64 ----- 75]	= 4	Muy buena

DIMENSIONES:

- **Motivación intrínseca**

[5 ----- 9]	= 1	Nunca
[10 ----- 13]	= 2	Casi nunca
[14 ----- 17]	= 3	A veces

[18 ----- 21] = 4 Casi siempre

[22 ----- 25] = 5 Siempre

- **Motivación extrínseca**

[6 ----- 11] = 1 Nunca

[12 ----- 16] = 2 Casi nunca

[17 ----- 21] = 3 A veces

[22 ----- 26] = 4 Casi siempre

[27 ----- 30] = 5 Siempre

- **Motivación trascendente**

[4 ----- 7] = 1 Nunca

[8 ----- 10] = 2 Casi nunca

[11 ----- 13] = 3 A veces

[14 ----- 16] = 4 Casi siempre

[17 ----- 20] = 5 Siempre

Para la presentación de los resultados de la variable DESEMPEÑO LABORAL de la misma forma los datos han sido tabulados según la escala de valoración del instrumento, en primer lugar, el procesamiento de los datos tabulados se presentan descriptivamente, en segundo lugar se ha agrupado la variable DESEMPEÑO LABORAL, luego sus dimensiones (factores actitudinales y factores operativos), y se presentan en el siguiente orden:

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

[15 ----- 27]	= 1	Muy insatisfactorio
[28 ----- 39]	= 2	Insatisfactorio
[40 ----- 51]	= 3	Aceptable
[52 ----- 63]	= 3	Satisfactorio
[64 ----- 75]	= 4	Muy satisfactorio

DIMENSIONES:

- **Factores actitudinales**

[10 ----- 18]	= 1	Nunca
[19 ----- 26]	= 2	Casi nunca
[27 ----- 34]	= 3	A veces
[35 ----- 42]	= 4	Casi siempre
[43 ----- 50]	= 5	Siempre

- **Factores operativos**

[5 ----- 9]	= 1	Nunca
[10 ----- 13]	= 2	Casi nunca
[14 ----- 17]	= 3	A veces
[18 ----- 21]	= 4	Casi siempre
[22 ----- 25]	= 5	Siempre

4.2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Después de los datos procesados, los resultados se presentan en forma descriptiva, primeramente de la variable percepción motivacional y sus respectivas dimensiones (motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente), así como de la variable desempeño laboral y sus dimensiones (factores actitudinales y factores operativos); éstas se presentan en tablas y figuras, seguidamente se hace el análisis e interpretación de los resultados, los mismos que han sido procesados en el programa estadístico IBM SPSS v.22, que a continuación se presentan:

4.2.1. Análisis descriptivo de resultados obtenidos de la variable percepción motivacional de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca en el año 2017.

TABLA 4

Distribución de frecuencias de la variable percepción motivacional de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

Percepción motivacional	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	3	10,7	10,7	10,7
Regular	13	46,4	46,4	57,1
Buena	10	35,7	35,7	92,9
Muy buena	2	7,1	7,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

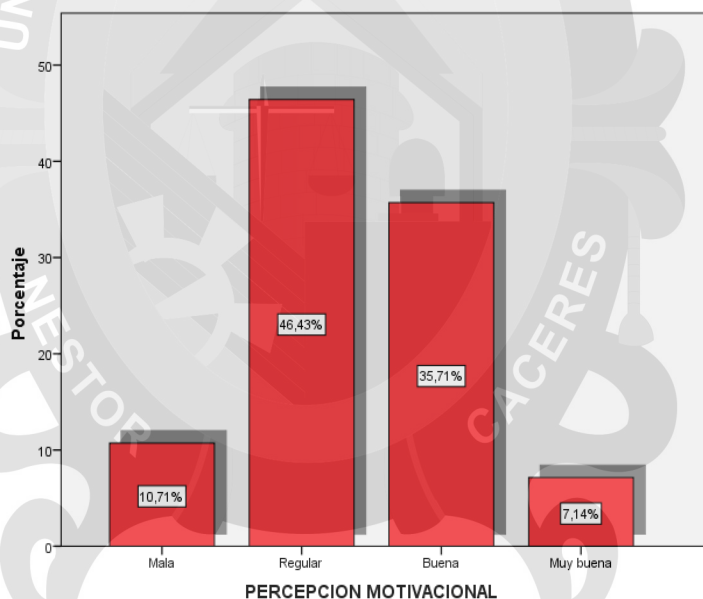


Figura 1: *Distribución de frecuencias de percepción motivacional de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca*

FUENTE: Tabla 4.

Análisis e interpretación: En la tabla 4 y figura 1, de los 28 docentes encuestados indican estar en la escala *regular*, que representa el 46.43%; el 35.71% manifiestan tener una percepción motivacional *buena*, y solo el 7.14% dicen percibir una motivación *muy buena*; por otro lado el 10.71% de encuestados revelan que es mala. En conclusión, este resultado nos Dislumbra que los directivos de esta Institución Educativa promueven la

motivación en los docentes no tanto en su plenitud, sino los directivos deben preocuparse más en las cualidades internos y externos de los trabajadores.

4.2.2. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación intrínseca de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca.

TABLA 5

Distribución de frecuencias de motivación intrínseca de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

Motivación intrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,6	3,6	3,6
A veces	8	28,6	28,6	32,1
Casi siempre	17	60,7	60,7	92,9
Siempre	2	7,1	7,1	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

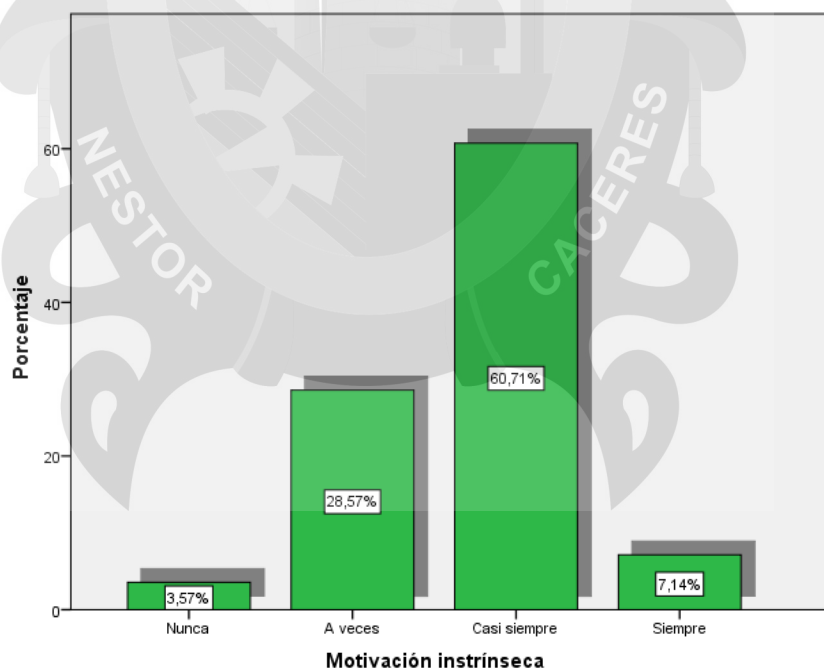


Figura 2: *Distribución de los niveles de motivación intrínseca en docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca*

FUENTE: Tabla 5.

Análisis e interpretación: De la tabla 5 y figura 2 se observa que 60.71% de los encuestados precisan percibir una motivación intrínseca, es decir, casi siempre motivan los directivos a los docentes en la Institución Educativa en mención; solo el 28.57% manifiestan sentirse motivados generados por los directivos de esta Institución Educativa, pero no obstante el 7.14% expresan considerarse motivados en la escala de *siempre*. De este resultado se deduce que existe mayor motivación en esta dimensión, debido a que los directivos se preocupan más en el cumplimiento de sus funciones y existe mayor autonomía profesional.

4.2.3. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación extrínseca de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca.

TABLA 6
Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca de los docentes de la I. E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

Motivación extrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,6	3,6	3,6
Casi nunca	9	32,1	32,1	35,7
A veces	11	39,3	39,3	75,0
Casi siempre	6	21,4	21,4	96,4
Siempre	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

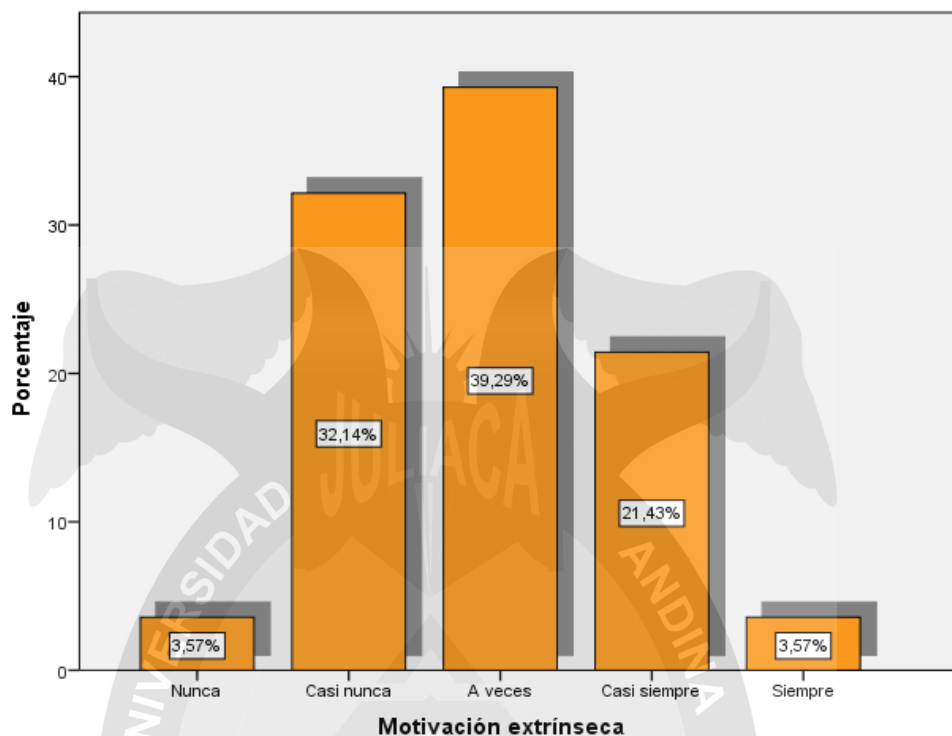


Figura 3: Distribución de frecuencias de la motivación extrínseca de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

FUENTE: Tabla 6.

Análisis e interpretación: De la tabla 6 y figura 3 se desprende que el 39.29% de docentes encuestados opinan estar inmersos en la escala a veces y de esta manera perciben una motivación extrínseca en el centro educativo; pero el 32.14% manifiestan encontrarse en la escala *casi nunca*; y finalmente solo el 3.57% indican que nunca motivan los directivos a los docentes. Este resultado nos muestra la existencia de poca motivación de parte de los directivos a los docentes, por lo visto los directivos debe dar mayor prioridad a los incentivos laborales, reconocimientos, incluso capacitaciones especializadas en beneficio del crecimiento de la Institución.

4.2.4. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión motivación trascendente de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca.

TABLA 7

Distribución de frecuencias de la motivación trascendente de docentes de la I.E.

Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

Motivación trascendente	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	5	17,9	17,9	17,9
A veces	9	32,1	32,1	50,0
Casi siempre	11	39,3	39,3	89,3
Siempre	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

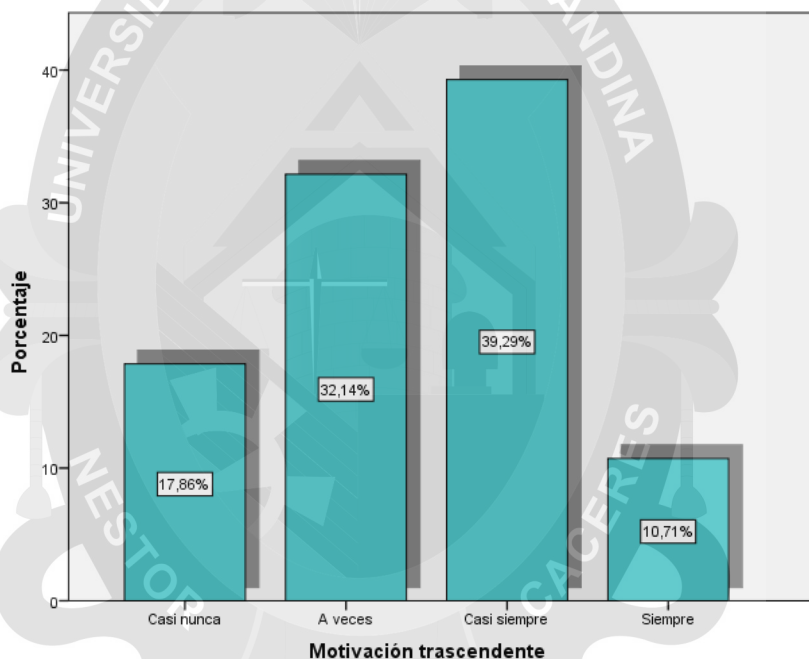


Figura 4: *Distribución de frecuencias de la motivación trascendente de docentes de la I.E.*

Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

FUENTE: Tabla 7

Análisis e interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se concluye que el 39.29% de encuestados relatan *casi siempre* vienen siendo motivados por los directivos en los aspectos de interacción social con los demás; el 32.14% precisan encontrarse en la escala *a veces* y se sienten estar motivados en forma esporádica, pero por otro lado el 17.86% manifiestan que *casi nunca* se consideran estar motivados por los directivos en esta dimensión, y por último el 10.71% indican estar motivados en su plenitud, es decir se encuentran en la escala *siempre*. De este resultado se deduce la poca preocupación de parte

de los directivos de esta Institución en lo que respecta al trabajo en equipo, clima laboral, compromiso e identificación institucional.

4.2.5. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la variable desempeño laboral de los docentes de la I.E. "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

TABLA 8

Distribución de frecuencias de desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfactorio	1	3,6	3,6	3,6
Aceptable	7	25,0	25,0	28,6
Satisfactorio	15	53,6	53,6	82,1
Muy satisfactorio	5	17,9	17,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

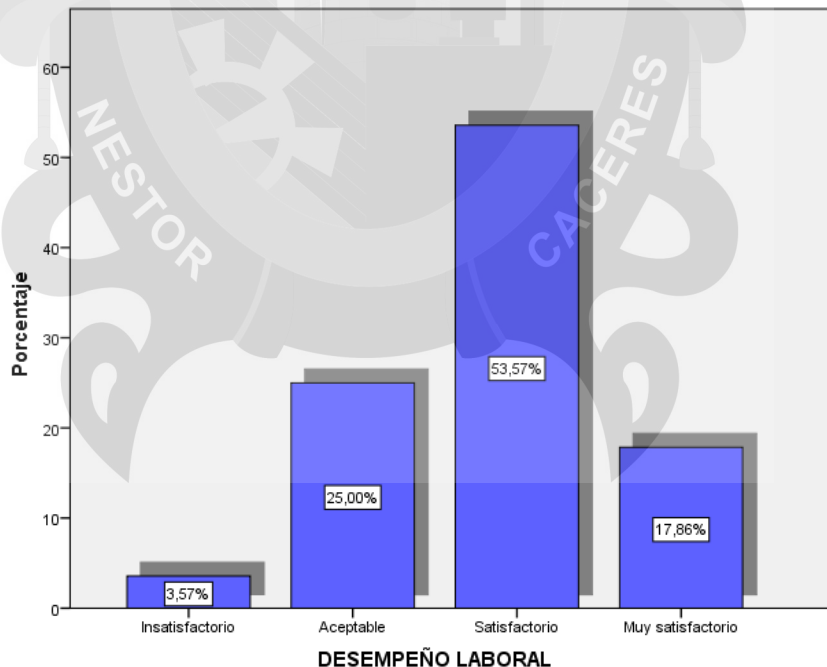


Figura 5: *Distribución de frecuencias de desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca*

FUENTE: Tabla 8

Análisis e interpretación: De la cantidad de 28 docentes de esta Institución Educativa, 15 de ellos manifiestan estar satisfechos en su desempeño laboral, que representa el 53.57%; 7 docentes indican estar conformes; es decir se encuentran en la escala aceptable (su percepción en su desempeño laboral es: ni satisfactorio, ni insatisfactorio), que representa el 25% y solo un docente indica estar insatisfecho en su desempeño laboral. Pero por el contrario 5 docentes manifiestan estar muy satisfechos en su desempeño laboral. Con este resultado se concluye en líneas generales el desempeño laboral de los docentes es satisfactorio; es decir las competencias laborales alcanzadas son muy aceptables, por lo mismo que sus conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores contribuyen a alcanzar los resultados esperados en la Institución Educativa Privado "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

4.2.6. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión factores actitudinales de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

TABLA 9

Distribución de los niveles de factores actitudinales de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

Factores actitudinales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	3,6	3,6	3,6
A veces	7	25,0	25,0	28,6
Casi siempre	14	50,0	50,0	78,6
Siempre	6	21,4	21,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

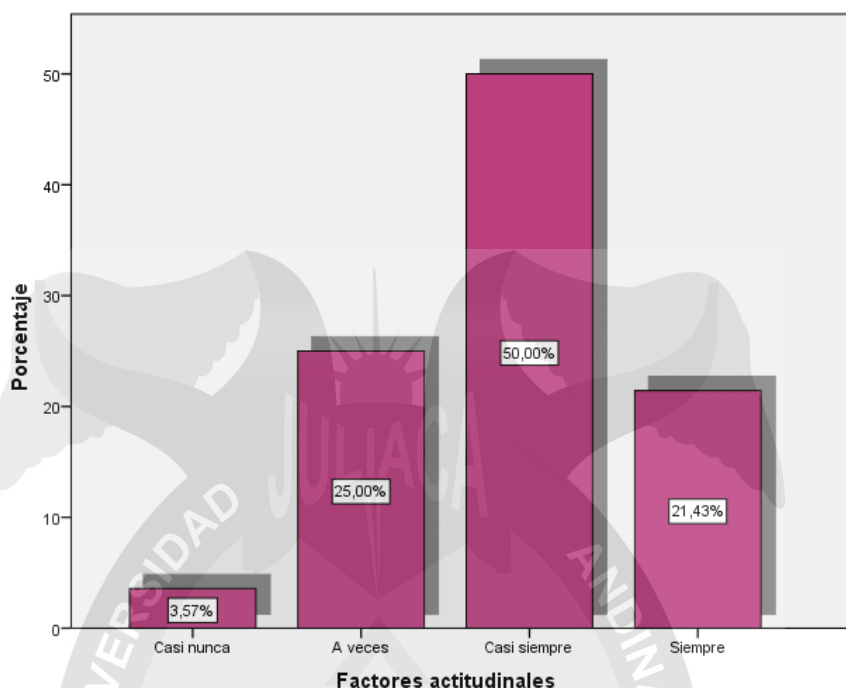


Figura 6: Distribución de frecuencias de factores actitudinales en docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

FUENTE: Tabla 9

Análisis e interpretación: En la tabla 9 y figura 6 se aprecia que el 50% de docentes encuestados aparecen en la escala *casi siempre*, por ende, ejercen la disciplina, iniciativa, responsabilidad, interés por el cambio, creatividad e identificación institucional (factores actitudinales) y 21.43% de docentes se encuentran en la escala *siempre* de la misma forma realizan permanentemente estos factores ya descritas. Por otro lado, el 25% de docentes se ubican en la escala *a veces* y el 3.57% se localizan en la escala *casi nunca*. Este resultado implica que los docentes de esta Institución Educativa tienen una inclinación a un trabajo de mayor compromiso en los factores actitudinales.

4.2.7. Análisis descriptivo de los resultados obtenidos de la dimensión factores operativos de docentes de la I.E. Secundaria Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca.

TABLA 10

*Distribución de frecuencias de factores operativos de docentes de la I.E. Privada
"Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca*

Factores operativos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	4	14,3	14,3	14,3
A veces	13	46,4	46,4	60,7
Casi siempre	10	35,7	35,7	96,4
Siempre	1	3,6	3,6	100,0
Total	28	100,0	100,0	

FUENTE: Procesamiento de datos en SPSS.

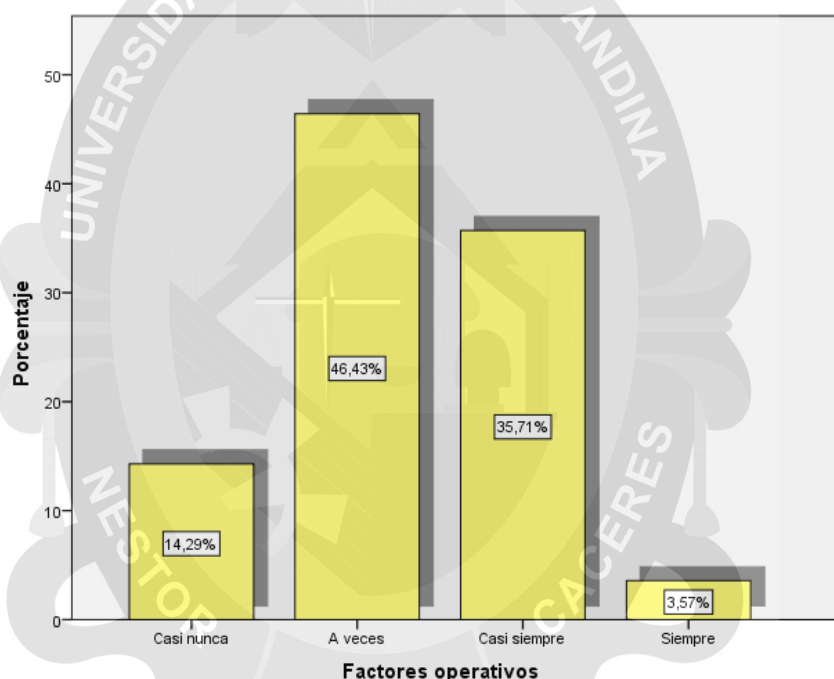


Figura 7: *Distribución de frecuencias de factores operativos de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca*

FUENTE: Tabla 10

Análisis e interpretación: De la tabla 10 y figura 7 se desprende que el 46.43% de encuestados manifiestan *a veces* ejercen el liderazgo y se involucran en la cultura corporativa de la institución, perciben conflictos laborales, practican la comunicación permanente y *a veces* dirigen equipos de trabajo; pero el 35.71% de docentes declaran ejercer *casi siempre* los anteriores factores (factores operativos). Pero sin embargo el 14.29% de docentes revelan que *casi nunca* se ejerce estos factores. De este resultado se deduce en que los docentes de esta Institución Educativa ejercen y se

involucran de manera regular en estos factores en beneficio de la institución, debido a que los directivos deben tomar mayor interés y promover capacitaciones al respecto.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Montero (1996) sostiene:

La inferencia estadística es un problema de toma de decisiones, del cual se desprende la estimación y la contrastación de hipótesis, los mismos que se diferencian entre sí, pero complementarios. En la investigación científica el contraste de hipótesis o Test de hipótesis estadístico es una prueba de significación o una prueba estadística, que demuestran el proceso mediante el cual se toma la decisión si una proposición respecto de la población, debe ser aceptada o rechazada. Esta proposición es lo que se denomina hipótesis estadística; asimismo, es una regla de decisión que nos indica cuándo aceptar y rechazar la hipótesis planteada en la investigación, con esto sabemos si los datos de una muestra son compatibles o no con los de la población. (p. 2)

Para las pruebas de hipótesis general e hipótesis específicas, se ha utilizado el

estadígrafo "r" de Pearson, que se define como:
$$r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$$

r : Coeficiente de correlación entre "X" y "Y"

S_x : Desviación típica de "X"

S_y : Desviación típica de "Y"

$S_{x,y}$: Covarianza entre "X" y "Y"

Como referencia tenemos a Hernández et al. (2014, p. 305) sostiene la siguiente equivalencia:

-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
0.10	Correlación positiva muy débil.
0.25	Correlación positiva débil.
0.50	Correlación positiva media.
0.75	Correlación positiva considerable.
0.90	Correlación positiva muy fuerte.
1.00	Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

FUENTE: Hernández et al. (2015, p. 305)

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Para realizar la prueba de hipótesis general, se obtiene el valor de r (correlación de Pearson).

TABLA 11

Correlación de Pearson entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

		PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia.

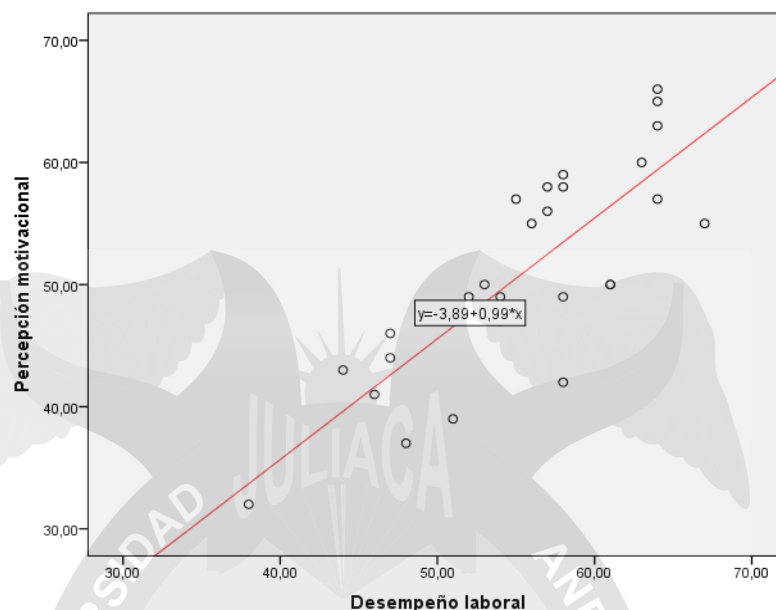


Figura 8: Diagrama de dispersión entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Privada “Nuevo Horizonte” de Juliaca.

FUENTE: Tabla 11

El valor de correlación de Pearson es: $r = 0.815$

Se conoce que “r” de Pearson es: $r = 0.815$, este resultado es considerado como una correlación positiva media. Ahora veamos el planteamiento de la hipótesis general.

PASO 1: Planteamiento de hipótesis general

- a) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Nuevo Horizonte” de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.
- b) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “Nuevo Horizonte” de la ciudad de Juliaca, en 2017.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$g.l. = n - 2 = 28 - 2 = 26 \text{ (grados de libertad)}$$

$$\text{Valor crítico} = t_{\text{tabla}} = 2.056$$

PASO 3: Elección del estadístico de prueba y la obtención de la zona crítica.

$$\text{Estadístico de prueba} \rightarrow t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \cong t_c = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c = Valor calculado de t de student.

t_t = Valor de t crítico (Ver en la tabla de t de student)

n = Tamaño muestral

r = Correlación de Pearson.

α = Nivel de significancia

Siendo:

$\alpha = 0.05$

$t_{teórico} = 2.056$ (Ver en la tabla de t de student)

$n = 28$

$r = 0.815$

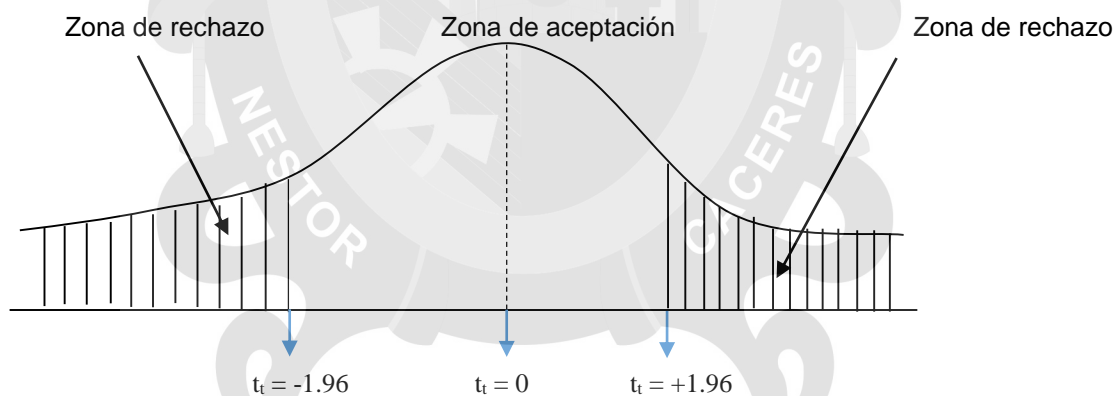


Figura 9: Obtención de la región crítica

FUENTE: Elaboración propia.

Si	$t_c > t_t$	Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
Si	$t_c \leq t_t$	Se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

PASO Nº 4: Tomar la muestra y obtener la t crítica.

Reemplazando valores:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_c = \frac{0.815\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0.815)^2}} \quad t_c = \frac{0.815\sqrt{26}}{\sqrt{1-0.6645}}$$

$$t_c = \frac{0.815(5.099)}{\sqrt{0.3355}} \quad t_c = \frac{4.1556}{0.5792} \quad t_c = 7.17$$

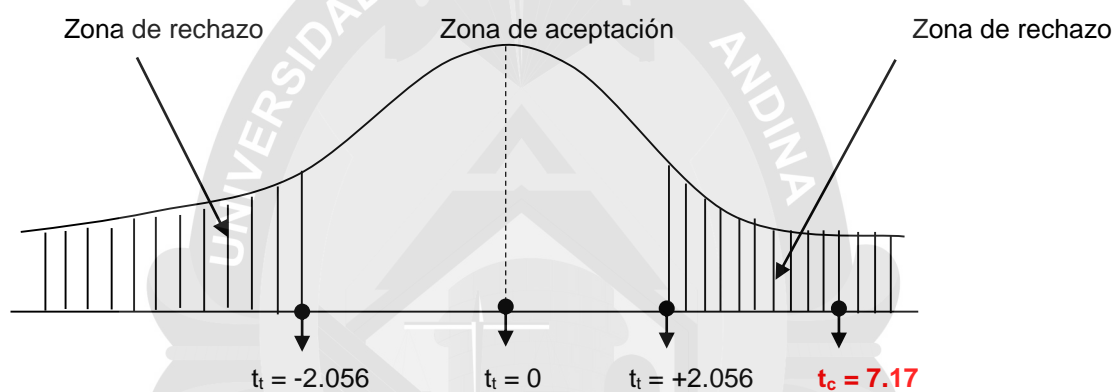
PASO Nº 5: Encontrar la región crítica

Figura 10: Valor muestral en la región crítica

FUENTE: Elaboración propia.

PASO Nº 6: Toma de decisión

De la figura 10 se conoce que el valor de la estadística de prueba es $t_c = 7.17$, en tal sentido, este valor se encuentra en la región de rechazo, es decir pertenece al intervalo $(2.056, \infty)$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto:

De acuerdo a la teoría de la estadística inferencial, cuando el valor de la t calculada es mayor a la t crítica, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna de la investigadora, con un nivel de significancia de $(\alpha = 0.05)$, es decir existe evidencia para afirmar que: *Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la*

Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017, con esto se comprueba la hipótesis de la investigadora.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 1

Para realizar la prueba de hipótesis específica 1, vamos a obtener el valor de r (correlación de Pearson) y se busca la asociación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca.

TABLA 12

Correlación de Pearson entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

		Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,807**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,807**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia.

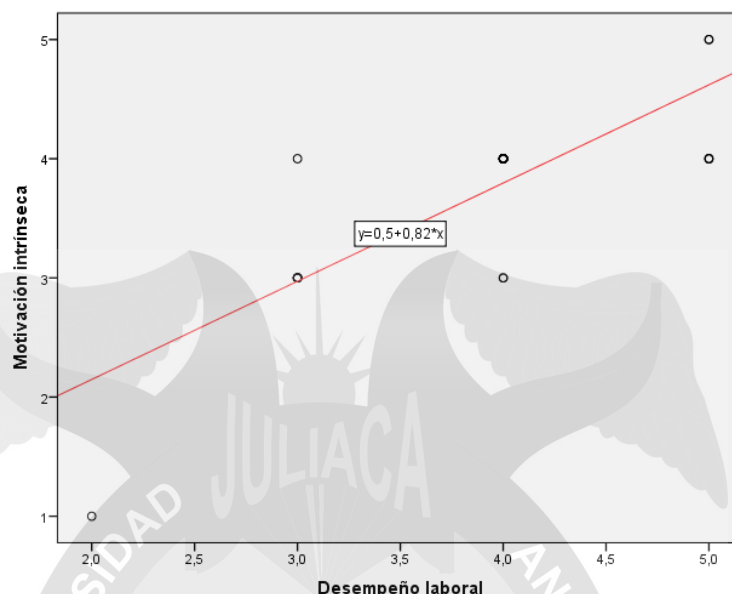


Figura 11: Diagrama de dispersión entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

FUENTE: Tabla 12

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 1

- Hipótesis Nula H_0 :** No existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.
- Hipótesis Alterna H_1 :** Existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$g.l. = n - 2 = 28 - 2 = 26$$

$$\text{Valor crítico} = t_{\text{tabla}} = 2.056$$

PASO 3: Elección del estadístico de prueba y la obtención de la zona crítica

$$\text{Estadístico de prueba} \rightarrow t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \cong t_c = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c = Valor calculado de t de student.

t_t = Valor de t crítico (Ver en la tabla de t de student)

n = Tamaño muestral

r = Correlación de Pearson.

α = Nivel de significancia

Siendo:

$\alpha = 0.05$

$t_{teórico} = 2.056$ (Ver en la tabla de t de student)

$n = 28$

$r = 0.807$

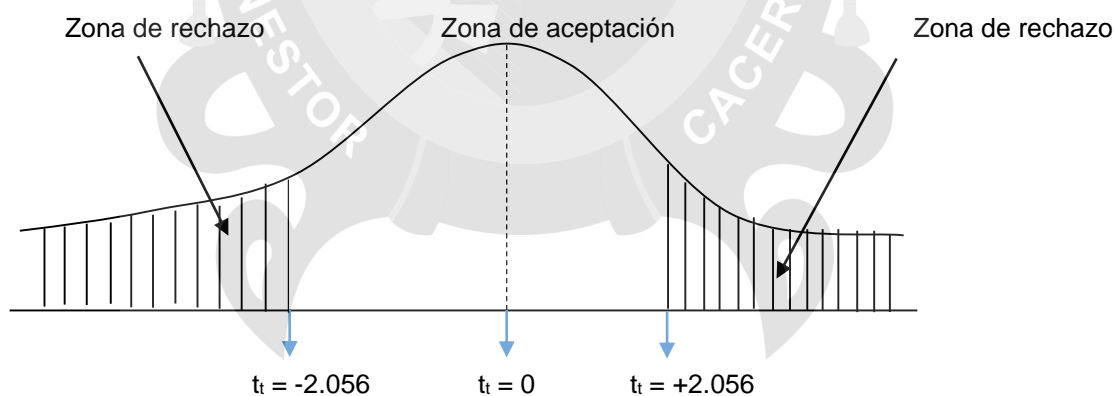


Figura 12: Obtención de la región crítica

FUENTE: Tabla 12

Si	$t_c > t_t$	Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
Si	$t_c \leq t_t$	Se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

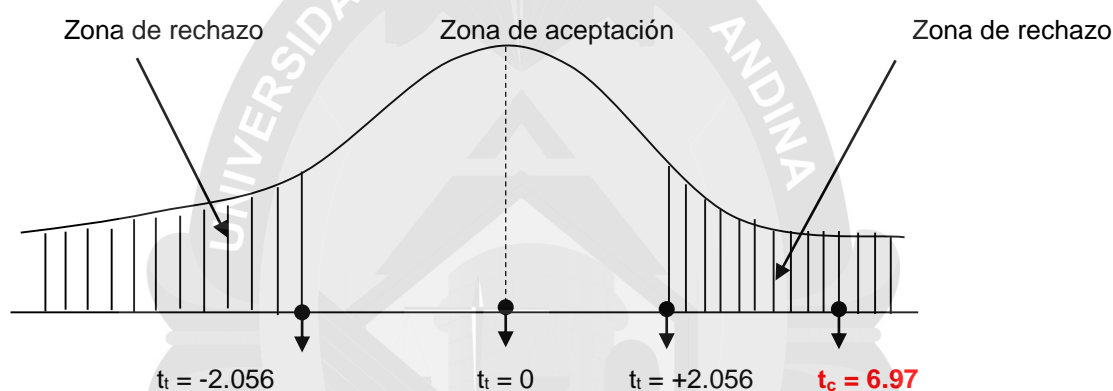
PASO Nº 4: Tomar la muestra y obtener la t crítica.

Reemplazando valores:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_c = \frac{0.807\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0.807)^2}} \quad t_c = \frac{0.807\sqrt{26}}{\sqrt{1-0.6513}}$$

$$t_c = \frac{0.807(5.099)}{\sqrt{0.3487}} \quad t_c = \frac{4.115}{0.59}$$

$$t_c = 6.97$$

PASO Nº 5: Encontrar la región crítica**Figura 13:** Valor muestral en la región crítica

FUENTE: Elaboración propia.

PASO Nº 6: Toma de decisión

En la figura 13 se aprecia que la estadística de prueba es $t_c = 6.97$, este valor se encuentra en la región de rechazo, es decir pertenece al intervalo $(1.96, \infty)$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto:

Si se sabe que $(t_c > t_l)$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna de la investigadora, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, es decir existe evidencia para afirmar que: *Existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017*, con esto se comprueba la hipótesis de la investigadora.

4.3.3. Prueba de hipótesis específica 2

Para realizar la prueba de hipótesis específica 2, se debe obtener el valor de r (correlación de Pearson) para asociar entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

TABLA 13

Correlación de Pearson entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

		Motivación extrínseca	Desempeño laboral
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia

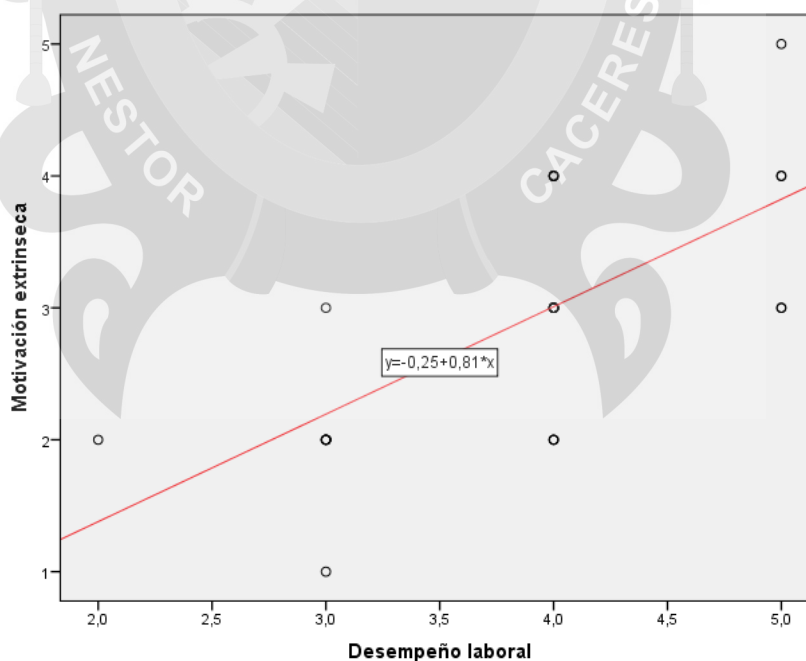


Figura 14: Diagrama de dispersión entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

FUENTE: Tabla 13

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 2

- c) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe correlación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017.
- d) **Hipótesis Alternativa H_1 :** Existe correlación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$g.l. = n - 2 = 28 - 2 = 26$$

$$\text{Valor crítico} = t_{\text{tabla}} = 2.056$$

PASO 3: Elección del estadístico de prueba y la obtención de la zona crítica

$$\text{Estadístico de prueba} \rightarrow t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \cong t_c = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c = Valor calculado de t de student.

t_t = Valor de t crítico (Ver en la tabla de t de student)

n = Tamaño muestral

r = Correlación de Pearson.

α = Nivel de significancia

Siendo:

$$\alpha = 0.05$$

$$t_{\text{teórico}} = 2.056 \text{ (Ver en la tabla de } t \text{ de student)}$$

$$n = 28$$

$$r = 0.672$$

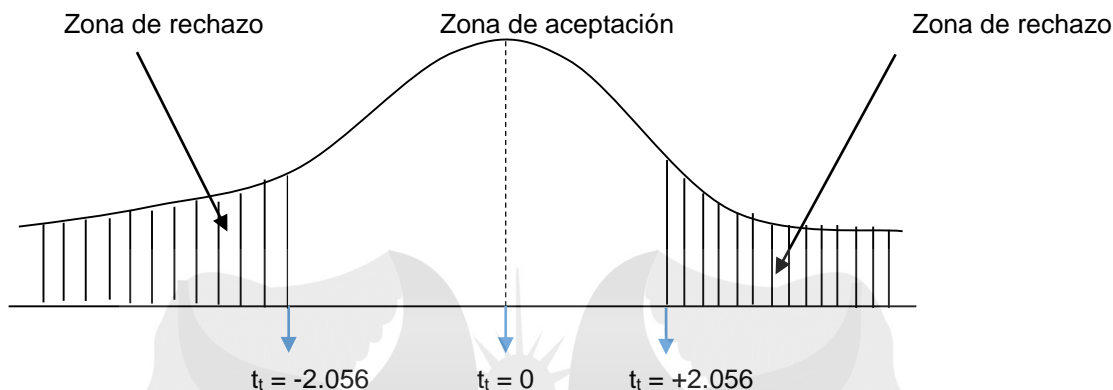


Figura 15: Obtención de la región crítica
FUENTE: Tabla 13

Si $t_c > t_i$ Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
Si $t_c \leq t_i$ Se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

PASO Nº 4: Tomar la muestra y obtener la t crítica.

Reemplazando valores:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_c = \frac{0.672\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0.672)^2}} \quad t_c = \frac{0.672\sqrt{26}}{\sqrt{1-0.4516}}$$

$$t_c = \frac{0.672(5.099)}{\sqrt{0.5484}} \quad t_c = \frac{3.43}{0.74}$$

$$t_c = 4.64$$

PASO Nº 5: Localizar la región crítica

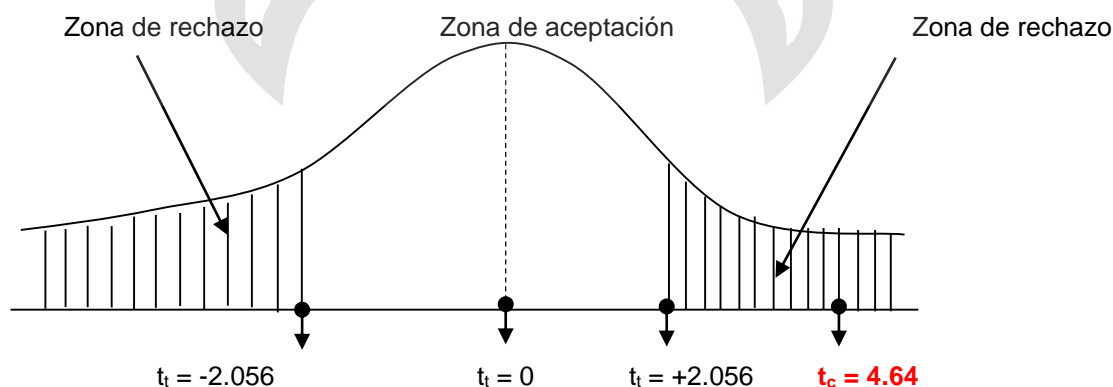


Figura 16: Valor muestral en la región crítica
FUENTE: Elaboración propia.

PASO N° 6: Toma de decisión

De la figura N° 16 se conoce que el estadístico de prueba es $t_c = 4.64$, este resultado se encuentra en la región de rechazo ($\in [1.96, \infty)$), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto:

Cuando el valor de t calculado es mayor que el valor de t tabular ($t_c > t_t$), se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna de la investigadora, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, en tal virtud existe evidencias para afirmar que: *Existe correlación directa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017*, con esto se comprueba la hipótesis de la investigadora.

4.3.4. Prueba de hipótesis específica 3

Para realizar la prueba de hipótesis específica 3, vamos a obtener el valor de r (correlación de Pearson) entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca.

TABLA 14

Correlación de Pearson entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca

		Motivación trascendente	Desempeño laboral
Motivación trascendente	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	28	28

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

FUENTE: Elaboración propia.

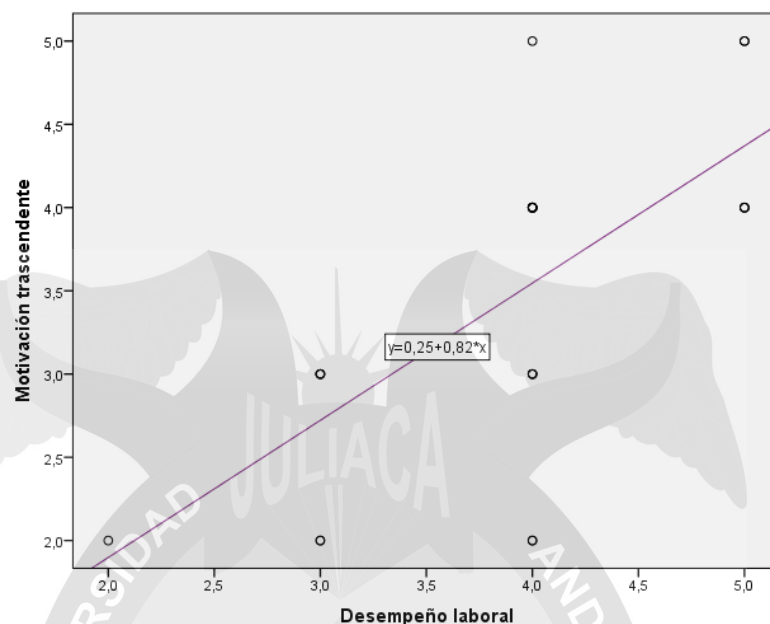


Figura 17: Diagrama de dispersión entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de Juliaca

FUENTE: Tabla 14

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 3

- e) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe correlación directa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017.
- f) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe correlación directa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, año 2017.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

$$g.l. = n - 2 = 28 - 2 = 26$$

$$\text{Valor crítico} = t_{\text{tabla}} = 2.056$$

PASO 3: Elección del estadístico de prueba y la obtención de la región crítica

$$\text{Estadístico de prueba} \rightarrow t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \cong t_c = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c = Valor calculado de t de student.

t_t = Valor de t crítico (Ver en la tabla de t de student)

n = Tamaño muestral

r = Correlación de Pearson.

α = Nivel de significancia

Siendo:

$\alpha = 0.05$

$t_{\text{teórico}} = 2.056$ (Ver en la tabla de t de student)

$n = 28$

$r = 0.677$

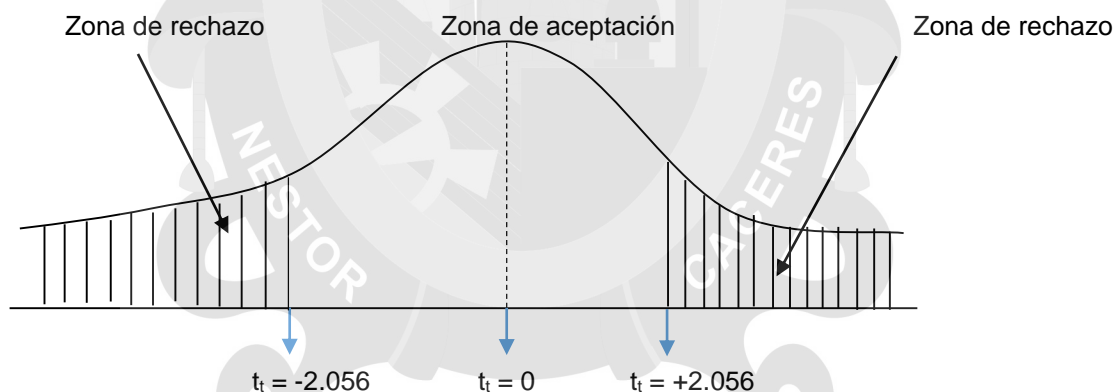


Figura 18: Obtención de la región crítica

FUENTE: Tabla 14

Si	$t_c > t_t$	Se rechaza la H_0 y se acepta la H_1
Si	$t_c \leq t_t$	Se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

PASO Nº 4: Recabar el valor de muestra y obtener la t crítica.

Reemplazando valores:

$$t_c = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t_c = \frac{0.677\sqrt{28-2}}{\sqrt{1-(0.677)^2}} \quad t_c = \frac{0.677\sqrt{26}}{\sqrt{1-0.4583}}$$
$$t_c = \frac{0.677(5.099)}{\sqrt{0.5417}} \quad t_c = \frac{3.45}{0.73} \quad t_c = 4.72$$

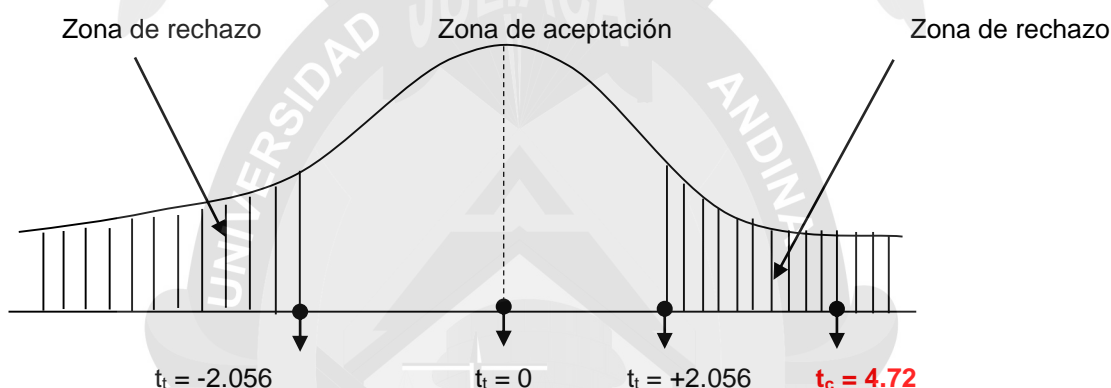
PASO Nº 5: Encontrar la región crítica

Figura 19: Valor muestral en la región crítica

FUENTE: Elaboración propia.

PASO Nº 6: Toma de decisión

De la figura Nº 19 se desprende que el valor de la estadística de prueba es $t_c = 4.72$, y este valor se encuentra en la región de rechazo, $(\infty, 1.96)$, en este caso se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Por lo tanto:

De acuerdo a la teoría de la estadística inferencial, si se conoce que $(t_c > t_t)$, entonces se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alterna de la investigadora, con un nivel de significancia de $(\alpha = 0.05)$, en consecuencia, existe evidencias para afirmar que: *Existe correlación directa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017*, con esto se comprueba la hipótesis de la investigadora.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según Enríquez (2014) afirma en su tesis titulada "Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la visión en México"

La correlación entre la variable grado de motivación y nivel de desempeño de los empleados, ha resultado ser ($r = 0.414$), siendo una correlación positiva débil; pero sin embargo el resultado de nuestro trabajo de investigación es más objetiva la correlación que existe entre la percepción motivacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, habiéndose determinado la correlación de Pearson $r = 0.815$, que se ubica en la escala de correlación positiva bastante considerable, ello refleja la puesta en marcha de muchos factores motivacionales para sus docentes; y con ello se corrobora con la investigación realizada en donde la motivación y el desempeño de los empleados no tienen mucha correlación existiendo de esta manera poco interés de parte de los directivos en promover la motivación para elevar un buen desempeño de los empleados.

Asimismo Reynaga (2015) en su investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015"

se ha comprobado científicamente que el resultado de "sig" es de 0.000 siendo menor al nivel de significancia 0.05 y la correlación de Spearman ha resultado siendo 0.488 lo cual demuestra una correlación positiva moderada. Este resultado tampoco satisface al resultado obtenido en nuestro trabajo de investigación, incluso las dimensiones de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente se correlacionan con la variable desempeño laboral de los docentes con el resultado de $r = 0.807$, $r = 0.672$ y $r = 0.677$, respectivamente, estando casi homogéneo las correlaciones de las hipótesis específicas.

Salluca (2010) en su tesis titulada "Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao, año 2010"

La correlación de Spearman es: 0.832 existiendo una asociación entre las dimensiones de organización y capacidad de desempeño de los docentes, en cambio la correlación entre otras dimensiones es más baja, coincidentemente tiene similitud con los resultados del presente trabajo de investigación.

Finalmente el resultado del presente trabajo de investigación, se refuerzan con las teorías de González (2008), Jimenez (2009), Stoner (1996), Naranjo (2009) y Robbins (2004) en el sentido de que todos los trabajadores de cualquier empresa, ya sea micro, pequeña y grande en su dimensión, siempre la motivación para ellos será el reflejo en la dirección y la energía de sus actos externos; es más, también la motivación es el resultado del lugar de trabajo y fundamentalmente la percepción de valores, en otro momento será el conjunto de estímulos que estremecen a las personas para convivir en su entorno de trabajo, y ello se traduce en un constante impulso a seguir una meta y lograr sus objetivos trazados.

Por su parte, Chiavenato (1999) no deja de lado a la motivación y su incidencia con el desempeño laboral de los empleados, quien precisa que la motivación humana es constante en el comportamiento del individuo, y se ratifica que sigue siendo un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades.

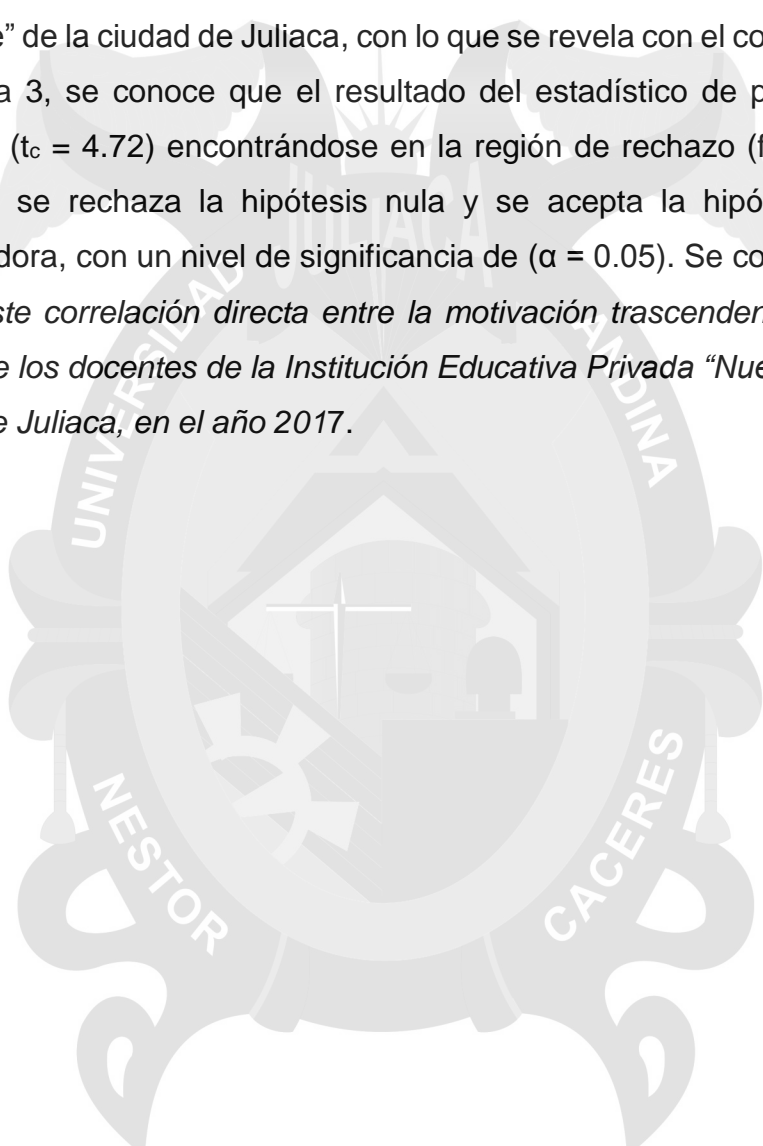
CONCLUSIONES

En la presente investigación titulado: *"Percepción motivacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017"*, de acuerdo a los objetivos planteados, se ha arribado a las siguientes conclusiones:

- Existe relación positiva muy fuerte ($r = 0.815$) entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa "Nuevo Horizonte" en mención, con lo que se corrobora con el contraste de hipótesis general, habiéndose ubicado el valor del estadístico de prueba en la región crítica ($t_c = 7.17$), con lo que se encuentra en la zona de rechazo (figura 10), en tal sentido, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa de la investigadora, con nivel de significancia ($\alpha = 0.05$). En conclusión, se afirma que: *Existe correlación directa entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.*
- Existe relación positiva muy fuerte ($r = 0.807$) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, con lo que se comprueba el contraste de hipótesis específica 1, se sabe que cae el valor del estadístico de prueba en la región crítica ($t_c = 6.97$), es decir en la zona de rechazo (figura 13), entendiendo de que ($t_c > t_t$), con este resultado se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis Alternativa de la investigadora, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$). En tal virtud, se asevera que: *Existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.*
- Existe relación positiva considerable ($r = 0.672$) entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, con lo que se evidencia con el contraste de hipótesis específica 2, sabiendo que el resultado del estadístico de prueba cae en la zona de rechazo ($t_c = 4.64$), con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa de la investigadora, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$). En consecuencia, se afirma que: *Existe correlación directa entre la motivación*

extrínseca y el desempeño laboral de docentes de la I.E. Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.

- Existe relación positiva considerable ($r = 0.677$) entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, con lo que se revela con el contraste de hipótesis específica 3, se conoce que el resultado del estadístico de prueba en la región crítica es ($t_c = 4.72$) encontrándose en la región de rechazo (figura 19), con este resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la investigadora, con un nivel de significancia de ($\alpha = 0.05$). Se concluye para afirmar que: *Existe correlación directa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.*



RECOMENDACIONES

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se mencionan las siguientes recomendaciones:

- Se sugiere a los directivos de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, para consolidar un buen desempeño laboral de los docentes, todo dependerá de una motivación interna y externa en favor de los docentes, para ello deben promover los programas de capacitación para docentes y personal administrativo, confort en su centro de trabajo, mantener el clima institucional y ello que repercuta en un compromiso laboral y se trascienda la motivación permanente y satisfaga las necesidades de los docentes, debido a que existe una correlación bastante significativa entre las variables percepción motivacional y desempeño laboral.
- Se sugiere a los promotores de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, para tener eco la motivación interna (intrínseca) en los docentes, implementar un laboratorio de cómputo conectado a internet de uso exclusivo para docentes que facilite el intercambio de información de los temas que desarrolla en las distintas especialidades; es más, el docente debe recibir una remuneración justa y equitativa sin discriminación alguna según los índices de la canasta básica familiar; así como reconocimientos oficiales a los maestros por los logros y resultados en favor de la institución.
- Además de ello, se sugiere a los promotores la Institución Educativa "Nuevo Horizonte" para que la motivación externa (intrínseca) tenga éxito, implementar las aulas de innovación tecnológica a fin de que los docentes puedan articular temas transversales en las asignaturas que desarrollan con sus estudiantes; por otro lado, los promotores deben preocuparse por los incentivos laborales, por las buenas relaciones humanas y preparar un ambiente agradable para el confort de los docentes.
- A los promotores y docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, para que la motivación sea trascendente se sugiere mantener y respetar el principio de autoridad, practicar los valores como: solidaridad, respeto, responsabilidad, voluntad de trabajo y trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt Michael (2010). *Psicología industrial organizacional*. (6.a Ed.) México: Cengage Learning editores, S.A. de.CV.
- Amador (2011). *Motivación de los docentes en los centros educativos de primaria circuito 01 de la D.R.D*: tesis.
- Arratía (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile influencias y percepciones desde los evaluadores*: tesis,
- CACEDA DIAZ, Fernando y PEREZ QUISPE, Samuel (2001). *Procedimientos metodológicos y analíticos para desarrollar investigación científica*. (1.a Ed.). Puno – Perú: Universitaria.
- CHARAJA CUTIPA, Francisco (2009). *Investigación Científica*. (1.a Ed.). Puno – Perú: Sagitario Impresores.
- CHARAJA CUTIPA, Francisco (2011). *El MAPIC en la Metodología de la Investigación*. (2.a Ed.). Puno – Perú: Sagitario Impresores.
- FLORES BARBOZA, José C. (2011). *Construyendo la Tesis Universitaria*. (1.a Ed.). Lima – Perú: GARDEN GRAF S.R.L.
- Chiavenato Idalberto, (1999). *Administración de recursos humanos*. (5.a Ed.) Mc Graw Hill.
- Gomez, D. et al (2006), *Estadística Descriptiva con soporte de SPSS y MATLAB*; (1ra. Ed.), Lima Perú: Editorial GRANDES GRAFICOS S.A.C.
- Gomez, Doris et al (2005), *Introducción a la inferencia estadística con soporte SPSS y MATLAB*, Lima Perú: Editorial TAREA ASOCIACIÓN GRÁFICA EDUCATIVA S.A.C.
- Hernández, R y otros (2010). *Metodología de la Investigación*. (5.a Ed.), México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.



Hernández, R. y otros (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a Ed.), México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.

Dessler Gary, *et al* (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (5.a Ed.) México: Pearson Educación.

Dolan Simón, *et al* (2003). *La gestión de los recursos humanos*. (2.a Ed.) España: Madrid Mc Graw Hill

Enríquez (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión de México*: tesis.

González Diego, (2008). *Psicología de la motivación*, (1.a Ed.) La Habana: ciencias médicas de la educación.

Gonzales Joaquín, *et al* (2011). *Psicología de la educación para una enseñanza práctica*.

Hernández Roberto, *et al* (2010). *Metodología de la investigación* (5ª Ed.) México: D.F: Mc Graw Hill Interamericana.

Jiménez Cristóbal, (2009). *Motivación y Habilidades*: revista electrónica CEMCI México: Pearson Educación.

Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (1.a Ed.). Lima Perú: Editorial CENTRO DE PRODUCCIÓN EDITORIAL E IMPRENTA DE LA UNMSM.

Mejía, E. (2005). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. (1ra. Ed.), Lima Perú: Editorial CENTRO DE PRODUCCIÓN EDITORIAL E IMPRENTA DE LA UNMSM.

Muñoz Carlos, (2011.) *como elaborar y asesorar una investigación de tesis*: (2.a Ed.)

Naranjo María, (2009). *Motivación perspectivas teóricas*. Revista educación

Roobins *et al*, (2013). *Comportamiento organizacional*. (Décimo quinta ed.) México: Pearson Educación.



Roobins Stephen, (2004). *Comportamiento organizacional*. (10.a Ed.) México: Prentice Hall

Tamayo Mario, (2003). *El proceso de la investigación científica: (4.a Ed.)* México: editorial limosa S.A.

Valderrama, S. & Leon, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. (1ra. Ed.). Lima Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

VALDERRAMA MENDOZA, Santiago (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica – Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. (2.a Ed.). Lima – Perú: San Marcos E.I.R.L.

VARA HORNA, Arístides Alfredo (2012). *Siete pasos para una tesis exitosa. Desde la idea hasta la sustentación, un método efectivo para las ciencias empresariales*. (1.a Ed.). Lima – Perú: Instituto de Investigación USMP SRL.

[https:// psicología y mente.net/psicología/tipos- de- motivación](https://psicología y mente.net/psicología/tipos- de- motivación)

.



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA "NUEVO HORIZONTE" DE LA CIUDAD DE JULIACA, EN EL AÑO 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de docentes de la institución educativa nuevo horizonte de la ciudad de Juliaca del año 2017?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca, en el año 2017.	HIPÓTESIS GENERAL Existe correlación entre la percepción motivacional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017?	A. VARIABLE INDEPENDIENTE PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL DIMENSIONES: Motivación intrínseca. INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y/o preparación • Crecimiento personal. • Autorrealización • Autoestima • Pro actividad • Aptitudes Motivación extrínseca INDICADORES <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento laboral. • Ascensos en el puesto de trabajo. • Incentivos laborales • Promoción de puestos de trabajo • Actividades recreativas (culturales, deportivas, viajes, paseos, etc.) • Capacitación especializada. Motivación trascendente	DISEÑO DE INVESTIGACION No experimental TIPO DE INVESTIGACION Investigación básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Investigación descriptiva y correlacional. POBLACION 28 trabajadores MUESTRA muestreo intencional. Muestra censal. TÉCNICA Encuesta. INSTRUMENTO cuestionario
C PROBLEMA ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> • ¿qué relación existe entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la institución 	OBJETIVO ESPECÍFICO <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la relación existente entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo 	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS <ul style="list-style-type: none"> • Existe correlación directa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" 		



<p>educativa privada nuevo horizonte?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿cuál es la relación que existe entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada nuevo horizonte? ¿qué relación existe entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada Nuevo Horizonte. 	<p>Horizonte de la ciudad de Juliaca.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación existente entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca. Fijar la relación que existe entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca. 	<p>de la ciudad de Juliaca en el año 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe correlación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017. Existe correlación directa entre la motivación trascendente y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Nuevo Horizonte" de la ciudad de Juliaca en el año 2017. 	<p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Solidaridad y respeto. Equidad y justicia Promueve trabajo en equipo. Actitud de liderazgo Clima laboral. Compromiso laboral. <p>B. VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES factores actitudinales</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Disciplina. Actitud cooperativa. Iniciativa. Responsabilidad. Habilidad de seguridad. Discreción. Presentación personal Interés por el cambio. Creatividad. Capacidad de realización. <p>Factores operativos</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocimiento de trabajo. Exactitud. Trabajo en equipo. Liderazgo. Habilidades organizacionales. Resolución de problemas. 	
--	--	---	---	--



CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Mi estimado(a) docente de la Institución Educativa "Nuevo Horizonte "de la ciudad de Juliaca, muy agradecidos de contar con su apoyo al llenar este cuestionario, que tiene fines de investigación. Le solicito que responda a las preguntas que se presentan marcando con una (X) la alternativa que vea por conveniente. Suplico que responda con toda sinceridad entendiendo que la encuesta es anónima.

La escala de valoración es de la siguiente manera:

Nunca = 1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS

PERCEPCIÓN MOTIVACIONAL

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	¿Aplica usted el conocimiento y/o preparación como parte de su formación profesional en su trabajo?					
2	¿Muestra Ud. actualmente un crecimiento personal en su centro de trabajo?					
3	¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe usted por el trabajo realizado?					
4	¿Se siente satisfecho Ud. con el cumplimiento de sus funciones?					
5	¿En la Institución donde Ud. trabaja respetan su autonomía profesional?					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
6	¿Ha recibido Ud. reconocimientos (resolución, carta de felicitación y otros similares)?					
7	¿Considera usted agradable el ambiente físico donde trabaja?					
8	¿En la institución donde Ud. trabaja, ha recibido Incentivos laborales?					
9	¿Considera usted que es buena las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo?					
10	¿Considera Ud. que es apropiada el uso de los equipos y recursos materiales en la Institución?					
11	¿En la institución donde usted trabaja, promueven capacitaciones especializadas?					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
12	¿En la institución donde usted trabaja, muestran solidaridad y respeto?					
13	¿En su centro de trabajo promueven el trabajo en equipo?					
14	¿En su trabajo, percibe Ud. un clima laboral bastante favorable?					
15	¿Percibe Ud. que existe un compromiso laboral por el personal que trabaja?					



DESEMPEÑO LABORAL

	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
	FACTORES ACTITUDINALES					
16	¿En la institución donde usted trabajo muestras bastante disciplina y orden?					
17	¿Demuestra usted actitud de cooperación en su centro de trabajo?					
18	¿Demuestra usted iniciativa y actitud proactiva en su puesto de trabajo?					
19	¿Demuestra usted responsabilidad en su puesto de trabajo?					
20	¿En su centro de trabajo, muestra bastante seguridad al cumplir sus funciones?					
21	¿En su centro de trabajo, cuida su presentación personal?					
22	¿En la institución donde usted trabaja, muestras interés por el cambio?					
23	En su centro de trabajo utiliza usted su capacidad creativa?					
24	¿En su centro de trabajo valoran su capacidad de realización?					
25	¿En su centro de trabajo se compromete usted con la identificación institucional?					
	FACTORES OPERATIVOS					
26	¿En su centro de trabajo percibe Ud. que existe una cultura corporativa?					
27	¿En la institución donde Ud. trabaja existe una comunicación fluida con sus superiores y subordinados?					
28	¿En su centro de trabajo percibe Ud. que existe conflictos laborales?					
29	¿En su centro de trabajo practica usted el principio de liderazgo?					
30	¿En su centro de trabajo se involucra usted en la dirección de equipos de trabajo?					